

## ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

*Entre les soussignés :*

**La Société France Médias Monde (FMM)**, Société Anonyme au capital de 23.045.660 euros dont le siège social est situé 80, rue Camille Desmoulins – 92130 ISSY-LES-MOULINEAUX, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 501 524 029, représentée par sa Présidente Directrice Générale, Madame Marie Christine Saragosse,

*D'une part*

Et

**Les organisations syndicales représentatives,**

*D'autre part*

### **Préambule**

Dans le cadre des articles R.5121-26 et suivants du code du travail relatifs au contrat de génération, la Direction de FMM et les organisations syndicales se sont rencontrées afin de réaffirmer leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout travailleur quel que soit son âge et son niveau de qualification en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ces derniers.

Le présent accord veut également assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de mixité des emplois ainsi que d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et tout au long de la carrière.

### **ARTICLE 1 – Objet et champ d'application de l'accord**

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- L'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein de l'entreprise ;
- L'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors ;
- La transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de FMM titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, d'alternance, et selon les tranches d'âges déterminées à l'article 3.1. Son article 3.2.4.2 s'applique aux étudiants effectuant un stage au sein de FMM.

## ARTICLE 2 – Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise a été réalisé préalablement à la négociation et à la conclusion du présent accord, et remis aux partenaires sociaux. Il est annexé au présent accord (cf. annexe 1).

Le diagnostic a porté notamment sur :

- La pyramide des âges par genre, au niveau de la Société, par métier : journalistes par entité, métiers techniques, fonctions supports
- Une analyse des différentes tranches d'âge par fonction : journalistes, métiers techniques, fonctions supports
- Les recrutements : les entrées / sorties depuis 2010
- Les prévisions de départ à la retraite
- Les conditions de travail des seniors et les situations de pénibilité
- L'analyse des caractéristiques des jeunes et des seniors
- Une analyse des promotions des seniors entre 2012 et 2014
- Le nombre et les services d'affectation des personnes en contrats d'alternance et des stagiaires
- Une analyse du travail de nuit : catégories et métiers concernés, travail de nuit des plus de 50 ans.

Ce diagnostic s'est aussi appuyé sur celui effectué pour la détermination des objectifs et actions devant être mis en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle.

### Analyse du diagnostic :

Les principaux éléments de ce diagnostic sont les suivants :

- 1244 CDI
- 13% des CDI ont moins de 30 ans
- 22% des CDI sont âgés de plus de 50 ans
- Moyenne d'âge de 41.5 ans pour les femmes / 42.7 ans pour les hommes
- Un âge médian entre 40 et 45 ans

La moyenne d'âge est différente selon les entités :

	Moyenne d'âge homme	Moyenne d'âge femme	Moyenne d'âge total
F24 journalistes	37,1	34,5	35,7
MCD journalistes	51,4	44,2	47,4
RFI journalistes	47,1	47,1	47,1
Fonctions supports	42,3	41,8	42
Métiers techniques	41,7	42,5	42
TOTAL	42,7	41,5	42,1

Sur la population totale, 24% des salariés effectuent des vacations de nuit ou de petit matin. Sur l'ensemble de la population travaillant la nuit, 15% est âgée de plus de 50 ans. Le travail de nuit ou de petit matin concerne 15% de la population des plus de 50 ans.

En 2013, 3,4 % des salariés ont plus de 60 ans ; ce chiffre sera de 8,4% en 2016.

Ainsi la population de FMM est globalement vieillissante. D'ici 5 ans, la majorité des salariés sera âgée de plus de 45 ans.

Suite à ce constat, les parties conviennent qu'il est nécessaire :

- d'accueillir dans l'entreprise des salariés jeunes
- de mettre en place des actions à destination des salariés âgés.

### **ARTICLE 3 – Détermination des engagements et objectifs**

Les parties signataires, soucieuses de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors, entendent s'engager tout particulièrement en matière :

- d'insertion durable des jeunes
- d'amélioration des conditions de travail des seniors
- de transmission des savoirs et des compétences.

#### **3.1 – Détermination des tranches d'âges**

Au regard du diagnostic établi, les parties signataires conviennent de retenir les tranches d'âges suivantes :

- sont considérés comme salariés « jeunes », ceux dont l'âge est inférieur à 30 ans
- sont considérés comme salariés « seniors », ceux dont l'âge est au minimum de 50 ans.

#### **3.2 – Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes**

##### **3.2.1 – Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée**

Le pourcentage d'embauche des jeunes en CDI était de 34 % en 2013. FMM se fixe comme objectif de maintenir un pourcentage au-delà de 40 % pendant la durée d'application de cet accord. Ces embauches ne sont pas limitées à un ou des secteurs particuliers de FMM mais concernent tous les secteurs indifféremment.

### 3.2.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

FMM met en place un parcours d'entrée pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise. Le parcours d'entrée comporte :

- La désignation d'un salarié référent.

Le référent sera chargé de l'intégration du jeune dans l'entreprise et de l'aider à s'approprier ses règles de fonctionnement. Le référent participe à l'accueil du jeune et répond à ses questions, il l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise. Le référent n'occupe pas une position hiérarchique par rapport au jeune salarié. Il devra si possible occuper ou avoir occupé un poste similaire au sien.

Le référent sera désigné sur la base du volontariat, par FMM, pour une durée de 12 mois pour chaque recruté. Les salariés âgés de plus de 50 ans seront prioritaires pour cette mission. Le référent sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Ce référent bénéficiera d'une formation d'une journée destinée à le sensibiliser à son rôle.

Pour préparer et accomplir sa mission le référent sera dégagé de son activité professionnelle habituelle. Le temps nécessaire à la préparation et à l'accomplissement de sa mission sera évalué avec sa hiérarchie et la DRH. Le temps spécifiquement dédié à la mission du référent ne pourra être supérieur à 4 demi-journées par jeune salarié encadré. La pose de ce temps dédié à la mission du référent devra s'effectuer d'un commun accord avec sa hiérarchie et/ou le planning.

- Un livret d'accueil visant à présenter l'entreprise et son organisation, ses activités, les principales règles qui y sont applicables, ainsi que le lieu où consulter les accords d'entreprise.
- Un plan de formation individualisé, adapté au profil du jeune recruté et lui permettant de s'adapter à son poste dans les meilleures conditions. Ce plan de formation, mis en œuvre dans l'hypothèse où le jeune n'aurait pas déjà bénéficié de ce type de formation avant son embauche en CDI, sera d'une durée de l'ordre de 3 jours. En aucun cas la durée de cette formation ne pourra être inférieure à une journée ou à 7 heures. Le programme de ce plan de formation sera déterminé conjointement avec le jeune salarié, son référent, sa hiérarchie et le service formation. Ce programme sera défini au cours d'une réunion prévue dans le mois suivant l'embauche. La mise en œuvre de ce plan débutera dans les 6 premiers mois de l'embauche et s'effectuera si possible pendant la période d'essai du nouvel embauché. Il prendra fin au plus tard 12 mois après l'embauche. Cette mesure sera mise en application dès la signature de cet accord.

### **3.2.3 – Modalités de mise en œuvre d'un entretien entre le jeune, son supérieur hiérarchique et son référent**

Un entretien de suivi entre le jeune, son supérieur hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune est mis en place. Cet entretien permettra d'arrêter les modules de la formation prévue à l'article 3.2.2.

FMM s'engage à tout mettre en œuvre pour que cet entretien de suivi se tienne dans le premier mois de présence du jeune au sein de l'entreprise.

FMM s'engage à ce que tous les jeunes nouvellement embauchés à compter de la signature de cet accord aient bénéficié de cet entretien de suivi.

### **3.2.4 – Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des alternants et stagiaires**

#### **3.2.4.1 – Développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants**

FMM réaffirme sa volonté de favoriser le recours aux contrats en alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) et s'engage à continuer de développer ses partenariats avec les écoles, universités, et IUT notamment, par le renforcement de sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouverts à l'alternance.

La société s'engage à compter au moins 40 alternants dans ses effectifs pendant la durée d'application de l'accord.

Le présent accord rappelle les engagements et la politique de l'entreprise concernant l'alternance ainsi que les modalités de recours à l'alternance. Le recours à l'alternance sera accompagné de la désignation d'un référent dont les missions et les moyens sont définis à l'article 3.2.2.

Les missions confiées à l'alternant devront figurer dans une fiche de missions qui devra être validée par la DRH. Cette fiche sera remise à l'alternant à son entrée dans l'entreprise, en même temps que le livret d'accueil défini à l'article 3.2.2. Les critères objectifs d'appréciation de la partie professionnelle de l'alternance seront définis sur cette fiche.

A l'issue de son contrat, chaque alternant bénéficiera d'un entretien formalisé avec son référent et un membre de la DRH.

Cet entretien tracera le bilan de sa collaboration dans l'entreprise sur la base des critères objectifs liés à son activité dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse où ce bilan est positif et où le diplôme lié à la formation suivie en alternance est obtenu, la société s'engage à ce que l'alternant soit prioritaire pendant une durée d'un an pour tout poste vacant à pourvoir à durée déterminée dans l'entreprise et correspondant à son niveau de qualification.

### **3.2.4.2 – Conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires**

FMM met tout en œuvre pour poursuivre l'amélioration de la qualité des stages proposés et des conditions d'accueil des stagiaires. FMM s'engage par ailleurs à ce que les missions confiées aux stagiaires constituent une période d'acquisition de compétences complétant leur formation théorique et leur facilitant à terme leur insertion dans la vie professionnelle.

Chaque stagiaire doit avoir un maître de stage clairement identifié. Ce maître de stage est de fait en position d'encadrement par rapport au stagiaire, il est responsable de son accueil dans le service, de son encadrement durant la période de son stage, de la qualité des missions qui lui sont confiées et de la formation pratique qu'il acquiert dans l'entreprise.

Le livret d'accueil visé à l'article 3.2.2 sera remis au stagiaire.

Chaque stage de 6 mois donnera lieu à une évaluation sur des critères objectifs définis dès le début de sa mission entre le stagiaire, son maître de stage et éventuellement son école. Ces critères figureront sur une fiche de suivi du stagiaire. Un bilan de fin de stage sera établi entre le stagiaire et son maître de stage, et sera indiqué sur la fiche de suivi du stagiaire.

FMM s'engage en outre à conserver 6 mois la candidature des stagiaires qui auront exprimé leur souhait d'intégrer FMM au terme de leur formation.

### **3.3 – Engagements en faveur des seniors**

#### **3.3.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors**

FMM rappelle son attachement au principe de non discrimination du fait de l'âge y compris en matière de recrutement.

Les annonces d'emploi diffusées par FMM ne font et ne feront aucunement état d'un critère d'âge, s'appuyant exclusivement sur des qualifications et des compétences.

Par ailleurs, FMM s'engage à ce que :

- les seniors ne subissent aucun retard dans l'évolution de leur carrière en raison de leur âge ;
- les seniors bénéficient des mêmes possibilités d'accès à la formation que les autres salariés de l'entreprise.

Des indicateurs chiffrés sur les formations suivies par les seniors seront transmis aux représentants du personnel lors du bilan du plan de formation.

Le pourcentage d'embauche des seniors en CDI était de 7 % en 2013. FMM se fixe comme objectif de maintenir ce pourcentage sur les recrutements de CDI et de CDD de longue durée (supérieurs à 6 mois) pendant la durée d'application de cet accord.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le taux d'emploi des 50 ans et plus au sein de FMM est de 22%. FMM s'engage à ce que ce taux ne diminue pas pendant la durée d'application de l'accord.

FW

6

### **3.3.2 – Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité**

#### **3.3.2.1 – Gestion des critères de pénibilité prévus par le décret du 30 mars 2011 (loi du 9 novembre 2010)**

FMM établira avant la fin de l'année 2014 un diagnostic sur l'ensemble des postes de travail de la société pour détecter le taux de présence des 10 critères de pénibilité définis par décret (article D.4121-5 du Code du Travail). Le CHSCT sera associé à ce diagnostic.

Ces critères de pénibilité sont les suivants :

1. Manutention manuelles de charges
2. Postures pénibles
3. Vibrations mécaniques
4. Agents chimiques dangereux
5. Activités exercées en milieu hyperbare
6. Températures extrêmes
7. Bruit
8. Travail de nuit
9. Travail en équipes successives alternantes
10. Travail répétitif

La loi du 9 novembre 2010 prévoit l'obligation pour les entreprises de négocier un accord d'entreprise dans l'hypothèse où le taux de pénibilité est supérieur à 50% des effectifs.

FMM s'engage à négocier suite à ce diagnostic un accord d'entreprise sur ce thème, quel que soit le taux de pénibilité déterminé dans le cadre du diagnostic. A défaut d'accord, un plan d'action sera mis en place par l'entreprise pour gérer ces risques.

Dans le cadre de ce diagnostic, une attention particulière sera portée aux salariés de plus de 50 ans travaillant de nuit. Ces salariés seront prioritaires pour toute vacation de jour à pourvoir correspondant à leur profil. Ils bénéficieront d'une compensation équivalente aux EVP perçus au titre du travail de nuit précédemment effectué. Cette compensation sera calculée sur la moyenne des EVP perçus au titre du travail de nuit au cours des 12 mois précédant le changement de rythme. Son versement est conditionné à l'exercice d'un travail consécutif de nuit pendant les 5 années précédant le passage à la vacation de jour.

Le passage à des vacances de jour ne saurait constituer un automatisme, il doit correspondre à un besoin de poste et/ou de vacation pour l'entreprise.

#### **3.3.2.2 – Amélioration des conditions de travail**

France Médias Monde bénéficie d'un Service de Santé au Travail intra-entreprise. Dans ce cadre, un médecin du travail est présent dans l'entreprise 4 jours par semaine.

Le cabinet médical est chargé de convoquer au minimum une fois par an tous les salariés âgés de plus de 50 ans pour établir avec eux un bilan de leurs conditions de travail. Une synthèse de ces entretiens sera présentée une fois par an au CHSCT de FMM. Cette synthèse sera accompagnée de préconisations d'amélioration des conditions de travail de ces personnes, qui pourront être reprises,

après avis du CHSCT, dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de cette synthèse un suivi du nombre de salariés âgés de plus de 50 ans ayant manifesté auprès du médecin du travail leur désir de changer de poste, sera communiqué au CHSCT. Ce suivi indiquera le nombre de personnes ayant manifesté leur souhait de mobilité, les services dans lesquels sont affectées ces personnes et les vacances qu'elles effectuent.

La Direction communiquera au CHSCT la suite qui aura été donnée à ces demandes et indiquera notamment le nombre de demandes satisfaites.

### **3.3.3 – Développement des compétences et des qualifications des seniors et accès à la formation**

Les salariés de 45 ans et plus peuvent bénéficier, à leur initiative ou à celle de la DRH, d'un entretien de seconde partie de carrière, à compter de leur 45<sup>ème</sup> anniversaire, puis tous les 5 ans ou dans un délai plus court si le salarié le souhaite.

Cet entretien est destiné à faire le point notamment sur :

- leur poste de travail, notamment pour améliorer les conditions de travail ou prévenir les situations de pénibilité
- leur situation au regard de l'évolution des métiers et de leurs perspectives d'emploi dans l'entreprise
- sur leurs compétences et besoins en formation professionnelle.

Cet entretien sera mené par un Responsable Ressources Humaines. Il pourra permettre au salarié d'identifier un projet d'évolution de carrière. Si ce projet s'inscrit dans le cadre d'un besoin immédiat ou futur pour l'entreprise, certifié par la Direction des Ressources Humaines et la Hiérarchie, des actions de formation destinées à acquérir les compétences correspondant à ce souhait d'évolution seront mises en œuvre. Le salarié dont le projet aura été accepté sera prioritaire pour tout poste correspondant à ses nouvelles compétences.

La DRH informera chaque salarié concerné de la possibilité de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière et de l'objectif de celui-ci.

La DRH veillera à ce que la proportion des salariés de plus de 50 ans bénéficiant d'une formation, au titre du plan, soit équivalente à la proportion de cette catégorie de salariés présents dans l'effectif global de l'entreprise.

Cette part réservée du budget du plan de formation prendra notamment en compte les formations identifiées dans le cadre des entretiens de seconde partie de carrière.

Les formations demandées par les salariés de 50 ans et plus dans le cadre d'un DIF (et/ou dans le cadre du Compte Personnel de Formation -CPF- lorsqu'il sera mis en place) seront acceptées sous réserve :

- de conserver un caractère professionnel ;
- de pouvoir être prises en charge dans la limite du budget fixé en début d'année.

Les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'un accès prioritaire à la VAE.

La Direction communiquera chaque année au comité d'entreprise, dans le cadre de l'examen du bilan de la formation professionnelle, les informations relatives à l'accès à la formation, ventilées par âge.

### **3.3.4 – Aménagement de fin de carrière**

La DRH proposera aux salariés âgés de 60 ans et plus qui le souhaitent un entretien avec leur Responsable Ressources Humaines en vue de préparer leur départ à la retraite. Cet entretien permettra :

- de préparer les démarches administratives pour faire valoir au mieux les droits à la retraite. L'aide d'une assistante sociale et/ou d'un intervenant de la caisse de retraite complémentaire, pourra, à cette occasion, être proposée aux salariés le souhaitant
- de préparer le projet de retraite du salarié, notamment par l'accès à une formation sur ce thème et/ou par l'utilisation de son DIF (et/ou CPF). Dans ce cas le DIF (et/ou CPF) pourra être ouvert à des projets non professionnels dans la limite des budgets disponibles
- de faciliter la pose des congés et éventuellement du CET pour permettre un départ à la retraite progressif
- de donner toutes informations utiles sur les possibilités de cumul emploi-retraite.

### **3.3.5 - Aménagement du temps de travail pour les salariés ayant fait une demande officielle de départ à la retraite**

Les salariés seniors âgés de 69 ans ou moins et en mesure de liquider leurs droits à la retraite, pourront bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail.

Cet aménagement consistera en une réduction du temps de travail de 10% dont l'organisation se fera d'un commun accord avec le chef de service et/ou le planning pour les personnels planifiés.

Pendant la durée de l'aménagement, le salaire contractuel sera maintenu sur la base du temps de travail effectué avant la mise en place de l'aménagement.

Pour bénéficier des dispositions du présent article, les collaborateurs seniors doivent par ailleurs remplir les conditions suivantes à la date de la demande :

- être âgé de 69 ans ou moins
- avoir exercé à temps plein depuis au moins 3 ans
- avoir l'âge minimum légal de départ à la retraite
- avoir fait une demande officielle de départ à la retraite auprès de l'entreprise et s'engager à liquider leurs droits à la retraite dans les 12 mois à compter de la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail
- avoir demandé à bénéficier des dispositions du présent article auprès de la Direction des Ressources Humaines 3 mois avant la date de début d'aménagement souhaitée.

L'entreprise répondra dans un délai de 1 mois maximum à compter de la réception de la demande du collaborateur. La date de début de cet aménagement pourra être différée, pour raison de service, au maximum de 3 mois.

### **3.3.6 – Transmission des savoirs et des compétences : mise en place de binômes inter-générationnels**

FMM s'attache à mettre en place des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés âgés de plus de 50 ans et des jeunes âgés de moins de 30 ans ayant une première expérience professionnelle dans l'entreprise.

Ce binôme a pour vocation de permettre des échanges de savoirs intergénérationnels, le salarié expérimenté transmettant son savoir-faire au jeune nouvellement embauché par FMM, ce dernier pouvant le faire bénéficier des connaissances acquises durant ses études.

Tout salarié expérimenté souhaitant participer à un tel binôme devra présenter au service formation un projet de transmission de ses connaissances et de ses compétences.

Tout jeune souhaitant participer à un tel binôme devra présenter au service formation un projet de transmission de ses connaissances théoriques ou pratiques.

Le service formation pourra accompagner les candidats aux binômes dans la rédaction de leurs projets. Avant leur mise en œuvre, ces projets nécessiteront une validation par la DRH et les Directions opérationnelles concernées.

Sur la base des candidats retenus, les binômes seront constitués par la DRH. Chaque binôme pourra planifier sur son temps de travail une série d'entretiens destinés à la transmission des savoirs et des compétences. Cette planification s'effectuera en accord avec le chef de service et/ou le planning.

Un bilan des échanges de chaque binôme sera constitué par la DRH.

Chaque salarié ne pourra participer qu'à un seul binôme pendant la durée d'application de cet accord.

### **ARTICLE 4 – Engagements en faveur de l'égalité professionnelle**

FMM réaffirme sa volonté d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité des emplois.

FMM confirme son engagement à appliquer un processus de recrutement neutre et égalitaire, s'appuyant exclusivement sur les qualifications et les compétences. L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Ainsi, pour les métiers pouvant présenter un déséquilibre entre la proportion d'hommes et de femmes, des actions sont entreprises ou seront mises en œuvre afin d'améliorer la situation.

De même, FMM garantit l'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et au dispositif du DIF (et/ou du CPF), l'accès à la formation professionnelle étant un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes.

FMM confirme également sa volonté que les critères d'accès aux postes, et notamment les postes à responsabilité, soient identiques pour les hommes et les femmes, et qu'ils soient exclusivement fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et des qualités professionnelles.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement, la Direction s'efforcera de présenter au moins une candidature féminine sur les postes d'encadrement à pourvoir, tant en interne qu'en externe.

Un bilan de ces engagements sera établi dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

#### **ARTICLE 5 – Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements**

Les différentes actions en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors seront mises en œuvre suivant le calendrier joint en annexe (cf. annexe 3).

#### **ARTICLE 6 – Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements**

Chaque année, le comité d'entreprise sera informé sur la mise en œuvre de l'accord et sur la réalisation des objectifs chiffrés.

FMM transmettra à l'autorité administrative compétente, aux délégués syndicaux ainsi qu'aux membres du comité d'entreprise le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

#### **ARTICLE 7 - Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature. Il prendra fin à l'issue de cette période de 3 ans sans autre formalité.

#### **ARTICLE 8 – Publicité et dépôt de l'accord**

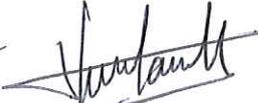
Le présent accord fera l'objet d'une communication aux salariés et sera consultable par tous à la DRH puis sur le Réseau Social d'Entreprise.

La direction de FMM procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est établi en 6 exemplaires originaux, dont un sera remis à chaque organisation syndicale signataire.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 17/10/2014

Pour France Médias Monde, Mme Marie-Christine Saragosse, Présidente Directrice Générale :

pour la CFDT : Marc THIEBAULT 



pour la CFTC :

pour la CGT :

pour FO :

pour le SNJ :

# STATISTIQUES CONTRAT DE GENERATION 2013

---



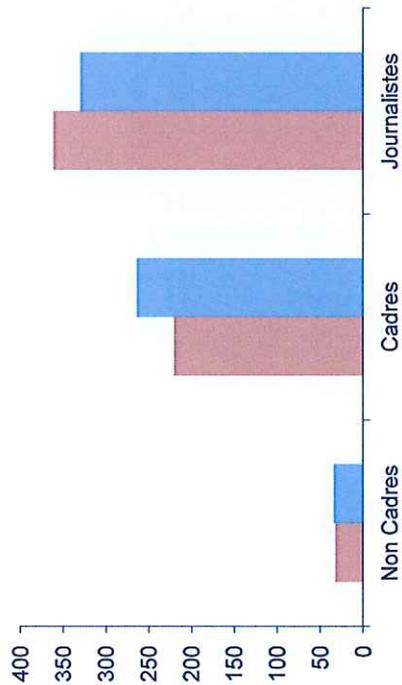
Mise à jour au 31/12/2013

<b>Effectifs en CDI de France Médias Monde</b>	<b>1</b>
Effectifs CDI de France Médias Monde par sexes et par catégories	
<b>Tranches d'âge des CDI</b>	<b>2</b>
Par sexe et par catégories, tranche de 5 ans	
<b>Analyse des entrées des moins de 30 ans</b>	<b>3</b>
Répartition par sexe et par âge, inférieur et supérieur à 30 ans à la date d'intégration	
<b>Promotions des seniors dans le cadre des NAO 2012-2014</b>	<b>4</b>
Proportion des plus de 50 ans et des moins de 50 ans par ex-établissement (NAO 2012, 2013 et 2014)	
<b>Pyramides des âges</b>	<b>5</b>
Pyramides des âges des CDI de France Médias Monde	
Pyramides des journalistes rédactions RFI	
Pyramides des journalistes rédactions France24	
Pyramides des journalistes rédactions MCD	
Pyramides des PTA des services supports	
Pyramides des PTA de la DTSI	
<b>Détails des âges moyens et du nombre des entrées et des sorties en CDI de 2010 à 2012</b>	<b>11</b>
<b>Travail de nuit</b>	<b>12</b>
Focus sur le travail de nuit des plus de 50 ans	
<b>Projection de 2014 à 2016 des populations de + 60 ans</b>	<b>14</b>
<b>Projection de 2014 à 2016 des populations de moins de 30 ans</b>	<b>15</b>
<b>Contrats d'alternance (Apprentissage et professionnalisation)</b>	<b>16</b>
<b>Stagiaires</b>	<b>18</b>

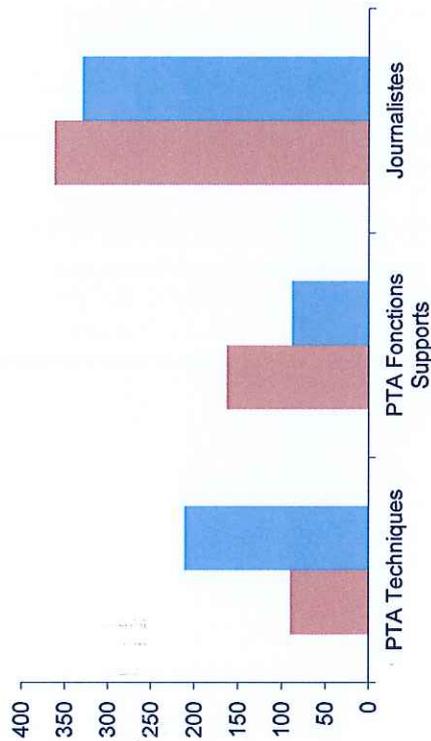
# EFFECTIFS FRANCE MEDIAS MONDE(CDI)

Ensemble des CDI en effectifs physiques de France Médias Monde (décembre 2013).

Statuts	2013			% Statuts
	Femmes	Hommes	Total	
Non Cadres	33	35	68	5%
Cadres	220	264	484	39%
Journalistes	362	330	692	56%
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>629</b>	<b>1244</b>	<b>100%</b>
<b>Répartition H / F</b>		<b>49,44%</b>	<b>50,56%</b>	



Catégories	2013			% Catégories
	Femmes	Hommes	Total	
PTA Techniques	90	211	301	24%
PTA Fonctions Supports	163	88	251	20%
Journalistes	362	330	692	56%
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>629</b>	<b>1244</b>	<b>100%</b>
<b>Répartition H / F</b>		<b>49,44%</b>	<b>50,56%</b>	





# TRANCHES D'ÂGE DES CDI

## FRANCE MEDIAS MONDE

Répartition des effectifs par tranches d'âge et par catégories

Tranches 5 ans	Femmes						Hommes						Total	% Total
	PTA Techniques	PTA Fx Supports	PTA Journalistes	Total	% tranches âges	PTA Techniques	PTA Fx Supports	PTA Journalistes	Total	% tranches âges				
21 à 25 ans	2	4	2	8	42,1%	5	5	1	11	57,9%	19	2%		
26 à 30 ans	9	24	51	84	58,7%	23	7	29	59	41,3%	143	11%		
31 à 35 ans	13	19	79	111	52,1%	28	9	65	102	47,9%	213	17%		
36 à 40 ans	18	34	52	104	49,5%	39	15	52	106	50,5%	210	17%		
41 à 45 ans	9	15	52	76	42,2%	36	18	50	104	57,8%	180	14%		
46 à 50 ans	20	31	55	106	53,0%	39	15	40	94	47,0%	200	16%		
51 à 55 ans	12	18	37	67	46,2%	29	10	39	78	53,8%	145	12%		
56 à 60 ans	7	14	21	42	40,8%	11	8	42	61	59,2%	103	8%		
61 à 65 ans	1	4	8	12	46,2%	1	1	12	14	53,8%	26	2%		
+65 ans	1	4	4	5	100,0%	1	1	12	0	0,0%	5	0%		
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>163</b>	<b>361</b>	<b>615</b>	<b>49,4%</b>	<b>211</b>	<b>88</b>	<b>330</b>	<b>629</b>	<b>50,6%</b>	<b>1244</b>	<b>100%</b>		
<b>Moyenne d'âge</b>	<b>42,58</b>	<b>41,46</b>	<b>41,06</b>	<b>41,39</b>		<b>41,71</b>	<b>42,36</b>	<b>43,29</b>	<b>42,63</b>		<b>42,01</b>			

# ANALYSE DES ENTREES DES MOINS DE 30 ANS

## FRANCE MEDIAS MONDE

Répartition des entrées CDI classées par âge inférieur ou supérieur à 30 ans à la date d'intégration.

"% tranches d'âge sur total" => par tranche d'âge la proportion des femmes et des hommes de moins de 30 ans sur le total des " de 30 ans", idem "+" de 30 ans"  
 "% total" => répartition des moins de 30 ans et des plus de 30 ans

FIN AVRIL 2014

INTEGRATIONS CDI	Femmes					Hommes					Total	% Total
	PTA Techniques	PTA Fx Supports	Journalistes	Total	% tranches âges sur Total	PTA Techniques	PTA Fx Supports	Journalistes	Total	% tranches âges sur Total		
Moins de 30 ans	3	1	12	16	66,7%	5	2	1	8	33,3%	24	39%
Plus de 30 ans	7	1	16	24	64,9%	2	5	6	13	35,1%	37	61%
Total	10	2	28	40	65,6%	7	7	7	21	34,4%	61	100%
Part Moins de 30 ans sur total	30%	50%	43%	40%		71%	29%	14%	38%		39%	
Moyenne d'âge (date d'embauche)	33,80	30,50	33,46	33,40		29,57	32,29	34,57	32,14		32,97	

2013

INTEGRATIONS CDI	Femmes					Hommes					Total	% Total
	PTA Techniques	PTA Fx Supports	Journalistes	Total	% tranches âges	PTA Techniques	PTA Fx Supports	Journalistes	Total	% tranches âges		
Moins de 30 ans	5	1	8	13	48,1%	7	1	6	14	51,9%	27	27%
Plus de 30 ans	8	1	29	38	52,1%	3	6	26	35	47,9%	73	73%
Total	13	1	37	51	51,0%	10	7	32	49	49,0%	100	100%
Part Moins de 30 ans sur total	38%	0%	22%	25%		70%	14%	19%	29%		27%	
Moyenne d'âge (date d'embauche)	33,92	38,00	33,84	33,94		10,00	7,00	32,00	34,62		34,23	

2012

INTEGRATIONS CDI	Femmes					Hommes					Total	% Total
	PTA Techniques	PTA Fx Supports	Journalistes	Total	% tranches âges	PTA Techniques	PTA Fx Supports	Journalistes	Total	% tranches âges		
Moins de 30 ans	6	2	3	11	52,4%	2	7	1	10	47,6%	21	25%
Plus de 30 ans	14	3	10	27	42,9%	10	9	17	36	57,1%	63	75%
Total	20	5	13	38	45,2%	12	16	18	46	54,8%	84	100%
Part Moins de 30 ans sur total	30%	40%	23%	29%		17%	44%	6%	22%		25%	
Moyenne d'âge (date d'embauche)	36,86	32,40	36,15	36,05		39,08	31,75	37,78	36,09		36,07	

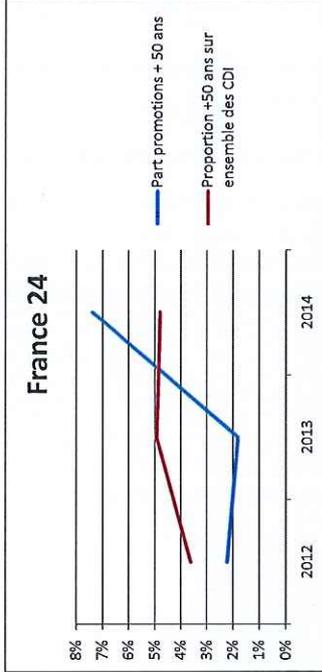
# PROMOTIONS DES SENIORS NAO 2012 - 2014



FRANCE MEDIAS MONDE

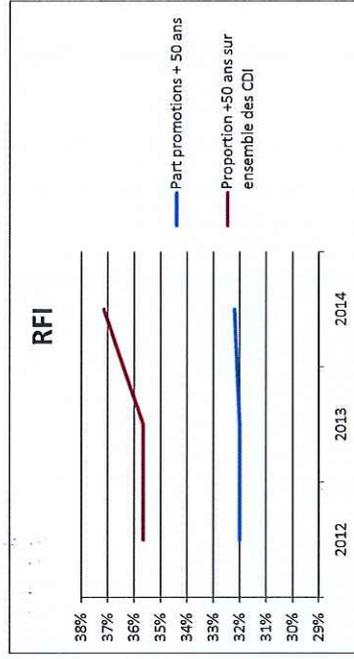
NAO 2012

Ex-établissements	Femmes		Hommes		Part totale des mesures pour + de 50 ans	Proportion +50 ans sur Total CDI
	Proportion Mesures + de 50 ans	% + 50 ans sur effectifs CDI total	Proportion Mesures + de 50 ans	Proportion +50 ans/CDI		
France 24	0%	0,5%	5%	7%	2%	4%
RFI	37%	35%	43%	36%	40%	35%
MCD	38%	33%	44%	20%	41%	25%
Holding	0%	32%	0%	42%	0%	37%
Total	20%	23%	28%	27%	25%	24%



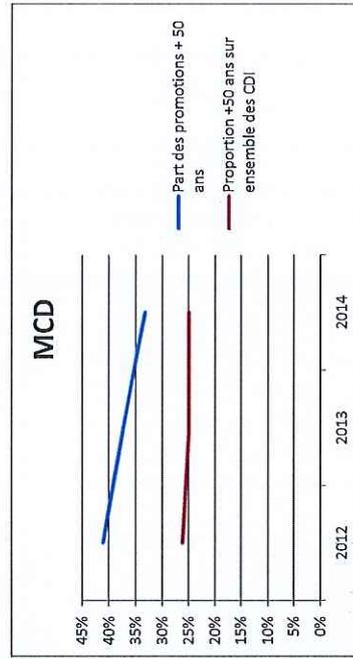
NAO 2013

Ex-établissements	Femmes		Hommes		Part totale des mesures pour + de 50 ans	Proportion +50 ans sur Total CDI
	Proportion Mesures + de 50 ans	% + 50 ans sur effectifs CDI total	Proportion Mesures + de 50 ans	Proportion +50 ans/CDI		
France 24	0%	2,2%	5%	8%	2%	5%
RFI	35%	36%	29%	36%	32%	36%
MCD	20%	22%	67%	29%	38%	25%
Holding	0%	36%	0%	44%	0%	41%
Total	15%	23%	21%	27%	18%	25%

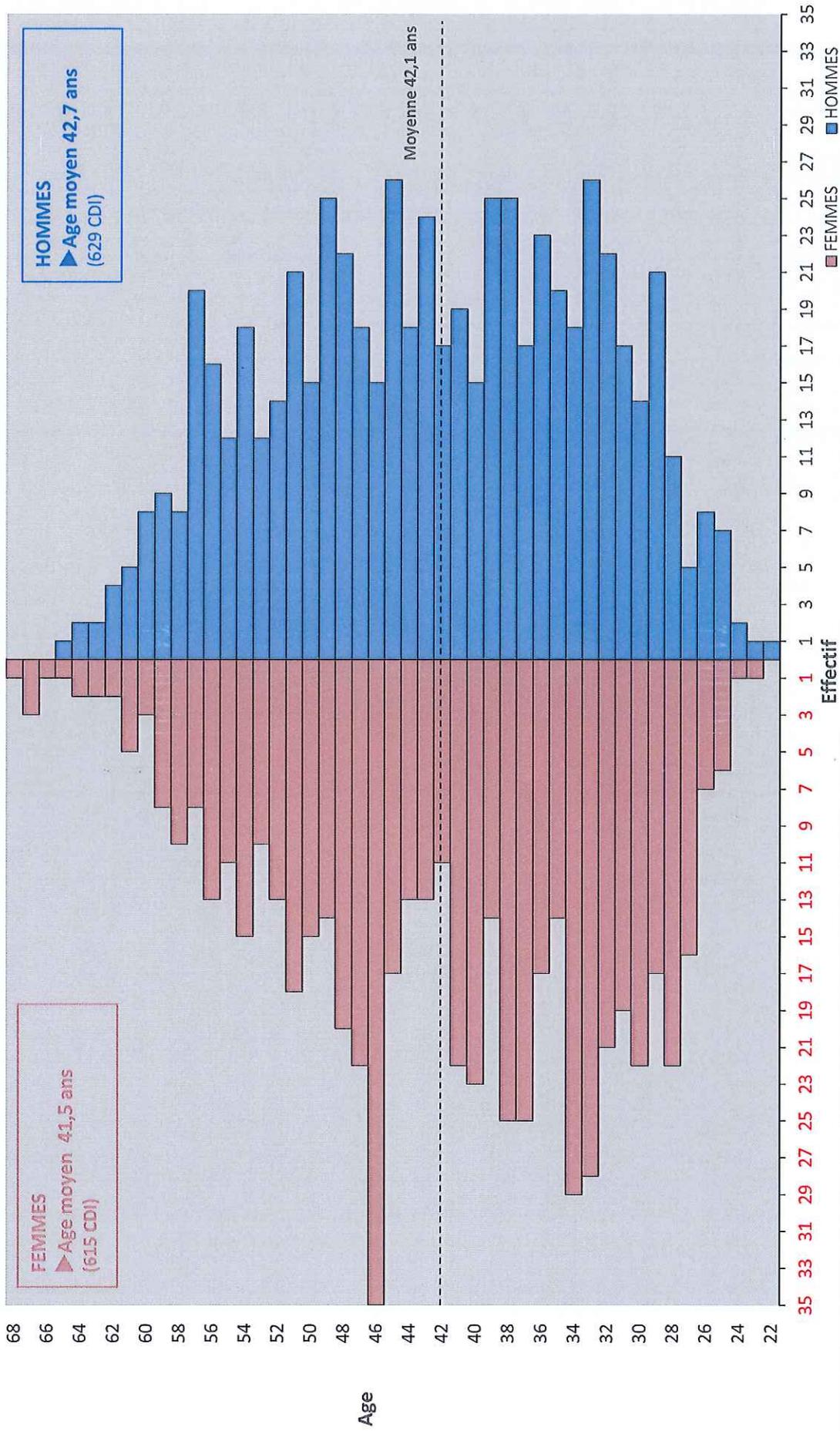


NAO 2014

Ex-établissements	Femmes		Hommes		Part totale des mesures pour + de 50 ans	Proportion +50 ans sur Total CDI
	Proportion Mesures + de 50 ans	% + 50 ans sur effectifs CDI total	Proportion Mesures + de 50 ans	Proportion +50 ans/CDI		
France 24	1%	2,0%	13%	8%	7%	5%
RFI	31%	36%	34%	38%	32%	37%
MCD	44%	22%	17%	29%	33%	25%
Holding	50%	36%	0%	46%	50%	41%
Total	20%	23%	24%	29%	22%	26%

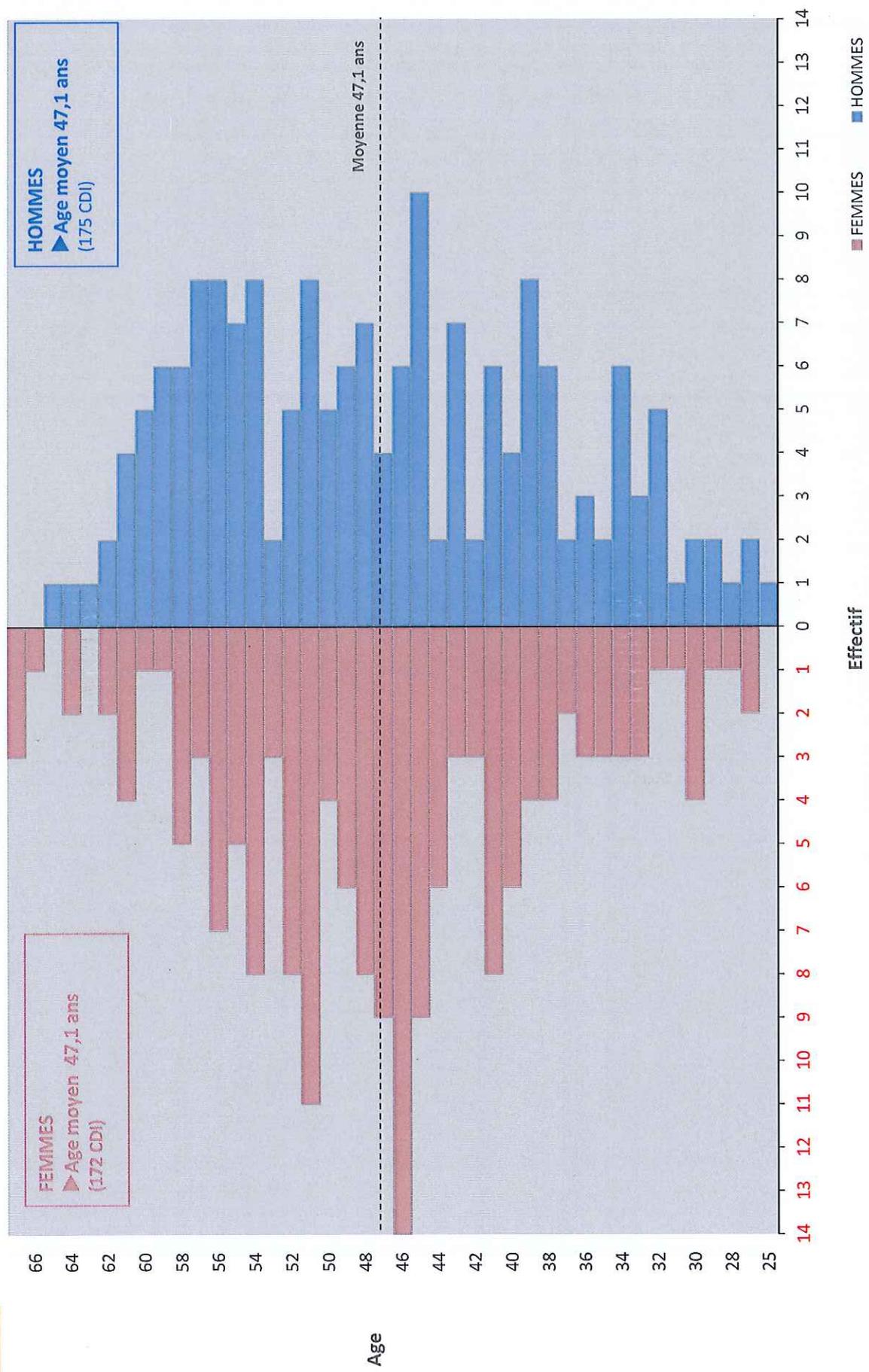


# PYRAMIDE DES ÂGES-POPULATION GLOBALE CDI

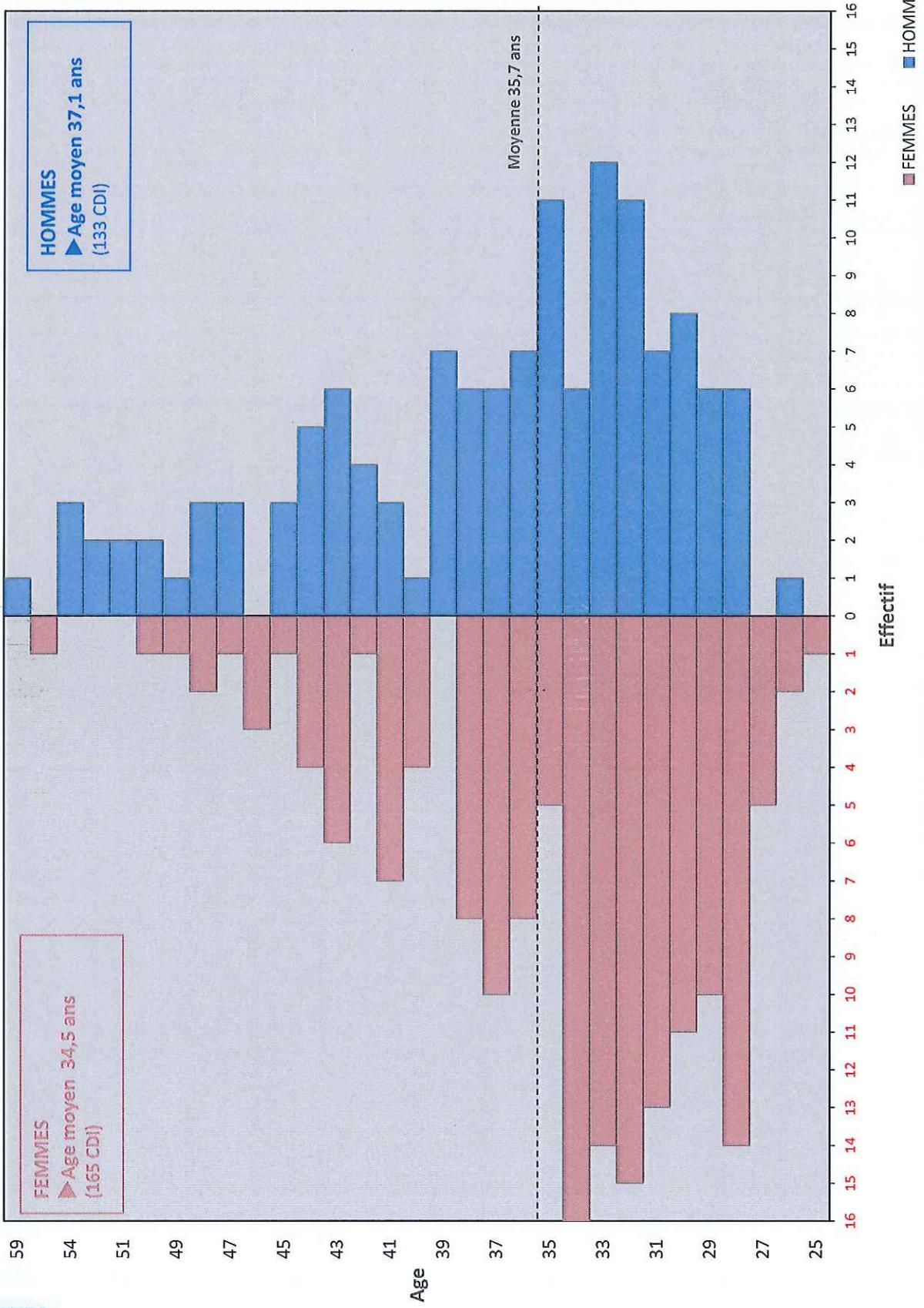




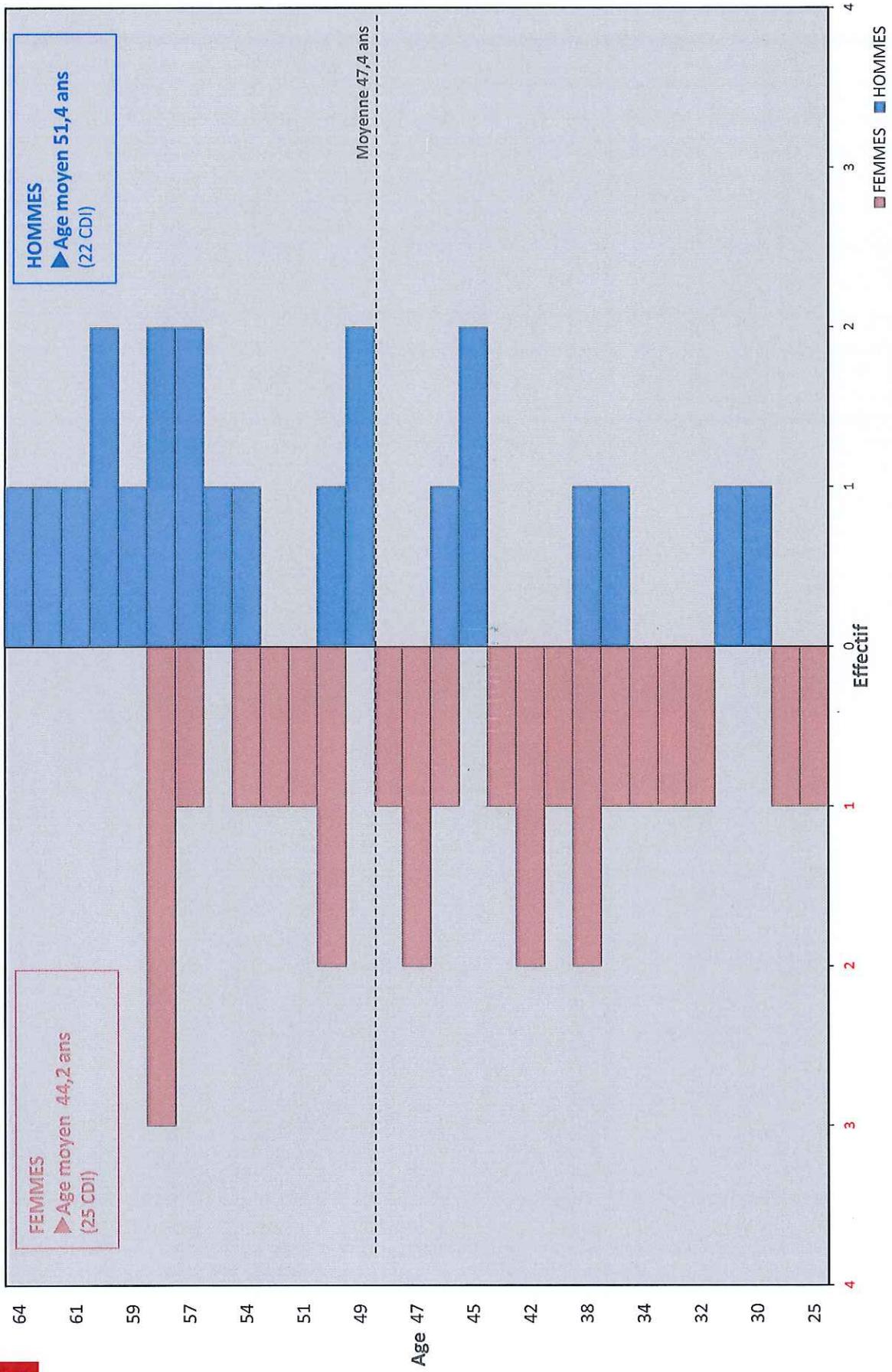
# PYRAMIDE DES ÂGES-JOURNALISTES RFI



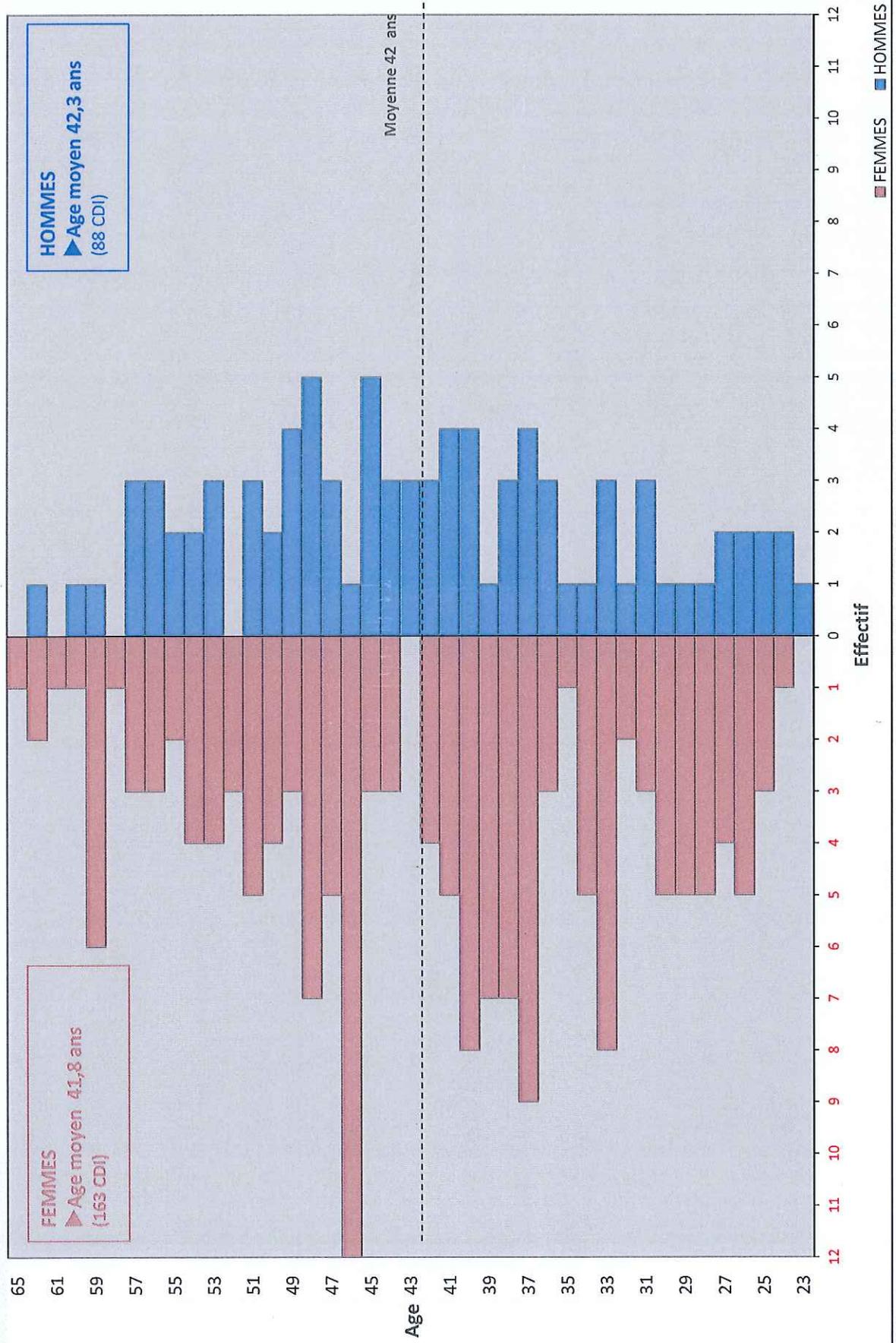
# PYRAMIDE DES ÂGES-JOURNALISTES F24



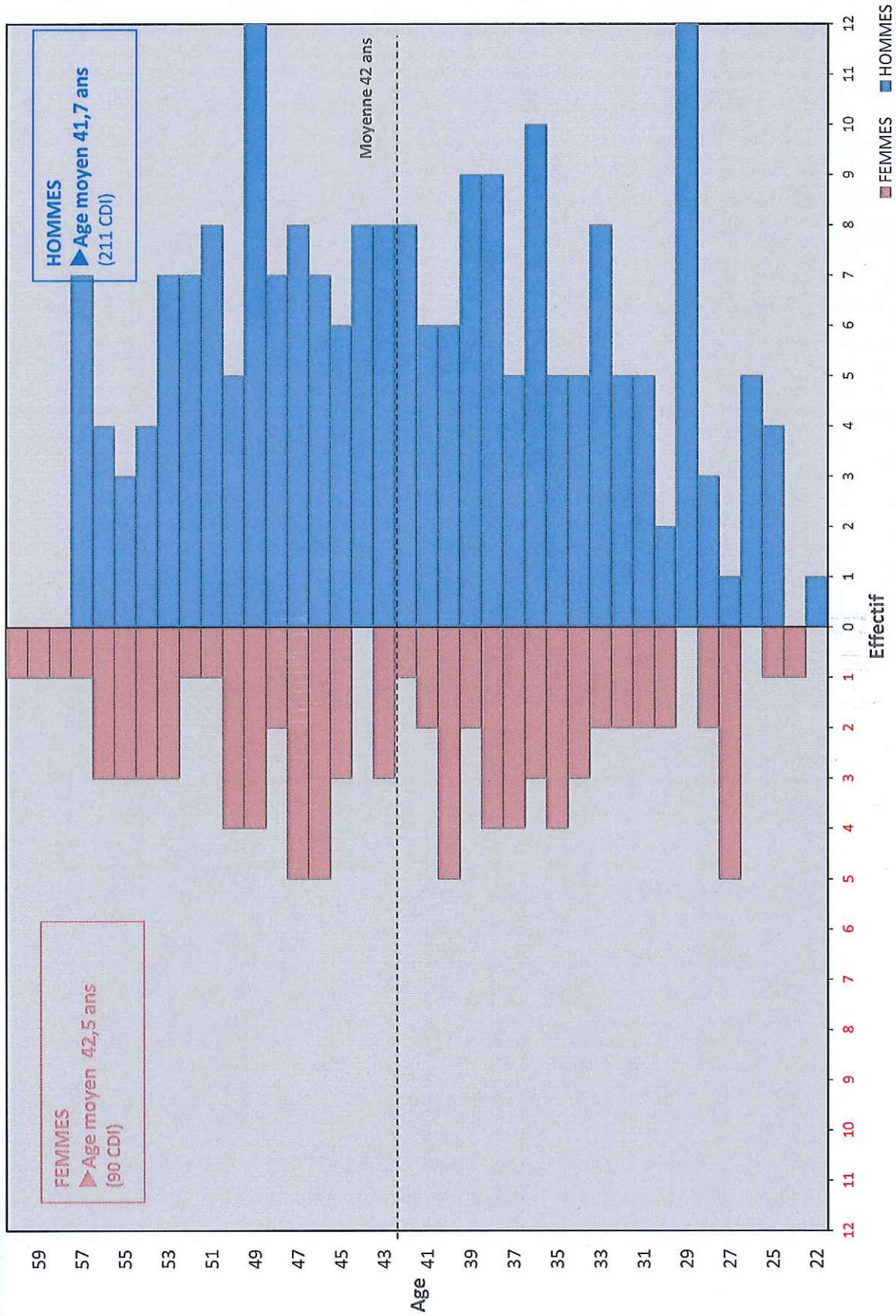
## PYRAMIDE DES ÂGES-JOURNALISTES MCD



# PYRAMIDES DES ÂGES PTA FONCTIONS SUPPORTS



# PYRAMIDE DES ÂGES - PTA DTSI





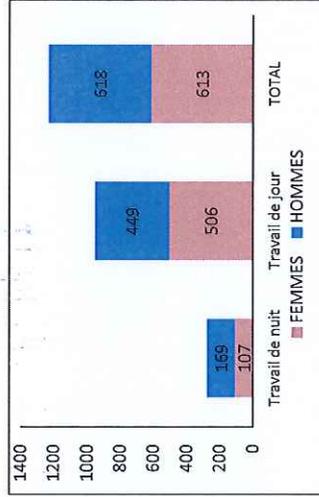
# TRAVAIL DE NUIT 1/2

24% de la population totale des CDI effectue des vacations de nuit ou de petit matin  
Cela concerne principalement les rédactions et la DTSI.  
La sélection des "298 CDI" est basée sur une observation de la régularité du travail de nuit en 2013.

## Seniors et travail de nuit :

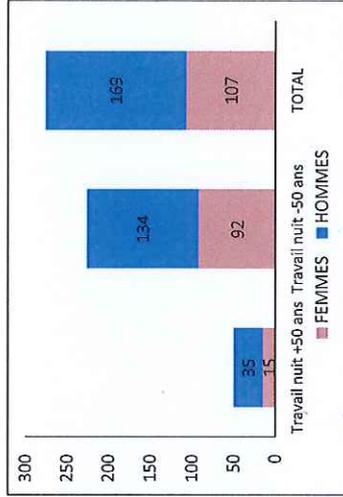
Le travail de nuit concerne 47 CDI de plus de 50 ans soit 4% de la population totale des CDI  
Parmi les plus de 50 ans les travailleurs de nuit représentent 15 % (47 / 308).

SELECTION	2013		Ratio population totale	
	Femmes	Hommes		Total
PTA Techniques	27	74	101	8%
PTA Fx Supports	3	1	4	0%
Journalistes	85	108	193	16%
Total	115	183	298	24%
Répartition H / F	38,59%	61,41%	100%	



## Population totale des CDI âgés de 50 ans et plus au 01/01/2013

Catégories	2013		Ratio population totale	
	Femmes	Hommes		Total
PTA Techniques	23	46	69	6%
PTA Fx Supports	39	21	60	5%
Journalistes	79	100	179	14%
Total	141	167	308	25%
Répartition H / F	45,78%	54,22%	100%	



## Nombre de personnes de plus de 50 ans travaillant de nuit ou de petit matin

Catégories	2013		Ratio population totale	
	Femmes	Hommes		Total
PTA Techniques	2	12	14	1%
PTA Fx Supports	0	0	0	0%
Journalistes	9	24	33	3%
Total	11	36	47	4%
Répartition H / F	23,40%	76,60%	100%	



# EVOLUTION DES EFFECTIFS DE PLUS DE 60 ANS



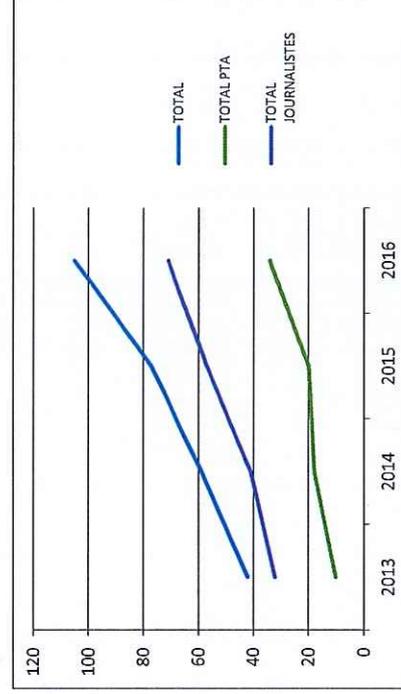
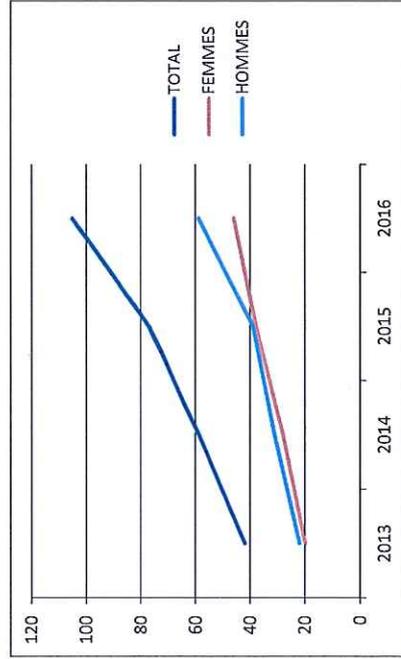
Il s'agit d'une projection linéaire sur la base des effectifs au 31/12/2013 de la population qui atteindra 60 ans et plus entre 2013 et 2016  
 Hors départ à la retraite les "60 ans et plus" représenteraient 8 % des CDI fin 2016

Catégories	2013			% Catégories
	Femmes	Hommes	Total	
PTA Techniques	2	1	3	0,2%
PTA Fx Supports	5	2	7	0,6%
Journalistes	13	19	32	2,6%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>42</b>	<b>3,4%</b>
<b>Répartition H / F</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,8%</b>	<b>3,4%</b>	

Catégories	2014			% Catégories
	Femmes	Hommes	Total	
PTA Techniques	3	1	4	0,3%
PTA Fx Supports	11	3	14	1,1%
Journalistes	14	27	41	3,3%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>59</b>	<b>4,7%</b>
<b>Répartition H / F</b>	<b>2,3%</b>	<b>2,5%</b>	<b>4,7%</b>	

Catégories	2015			% Catégories
	Femmes	Hommes	Total	
PTA Techniques	4	1	5	0,4%
PTA Fx Supports	12	3	15	1,2%
Journalistes	22	35	57	4,6%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>77</b>	<b>6,2%</b>
<b>Répartition H / F</b>	<b>3,1%</b>	<b>3,1%</b>	<b>6,2%</b>	

Catégories	2016			% Catégories
	Femmes	Hommes	Total	
PTA Techniques	5	8	13	1,0%
PTA Fx Supports	15	6	21	1,7%
Journalistes	26	45	71	5,7%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>59</b>	<b>105</b>	<b>8,4%</b>
<b>Répartition H / F</b>	<b>3,7%</b>	<b>4,7%</b>	<b>8,4%</b>	



# EVOLUTION DES EFFECTIFS DE MOINS DE 30 ANS



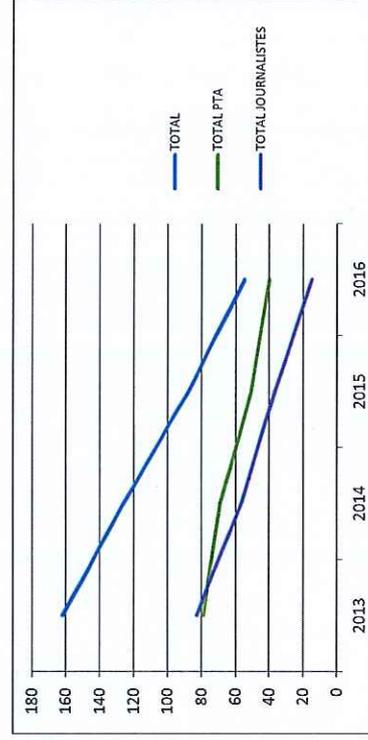
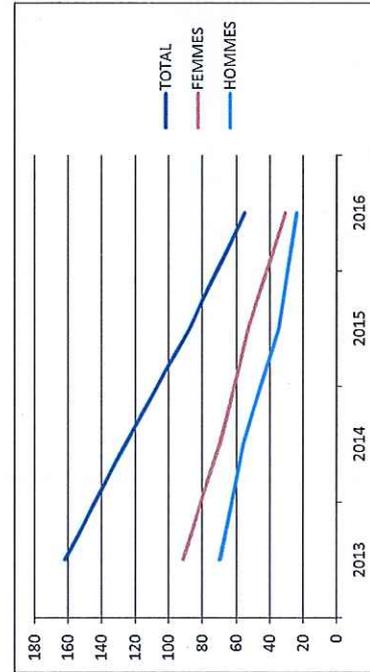
Il s'agit d'une projection linéaire sur la base des effectifs 2013 de la population des "30 ans et moins" en 2013, 2014, 2015 et 2016 à périmètre constant. Hors nouvelle embauche, la population CDI des "30 ans et moins" passerait de 13% des CDI en 2013 à 4% fin 2016.

Catégories	2013			% Catégories
	Femmes	Hommes	Total	
PTA Techniques	11	28	39	3,1%
PTA Fx Supports	28	12	40	3,2%
Journalistes	53	30	83	6,7%
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>70</b>	<b>162</b>	<b>13,0%</b>
Répartition H / F	7,5%	5,6%	13,1%	

Catégories	2014			% Catégories
	Femmes	Hommes	Total	
PTA Techniques	9	26	35	2,8%
PTA Fx Supports	23	11	34	2,7%
Journalistes	38	19	57	4,6%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>56</b>	<b>126</b>	<b>10,1%</b>
Répartition H / F	5,6%	4,5%	10,1%	

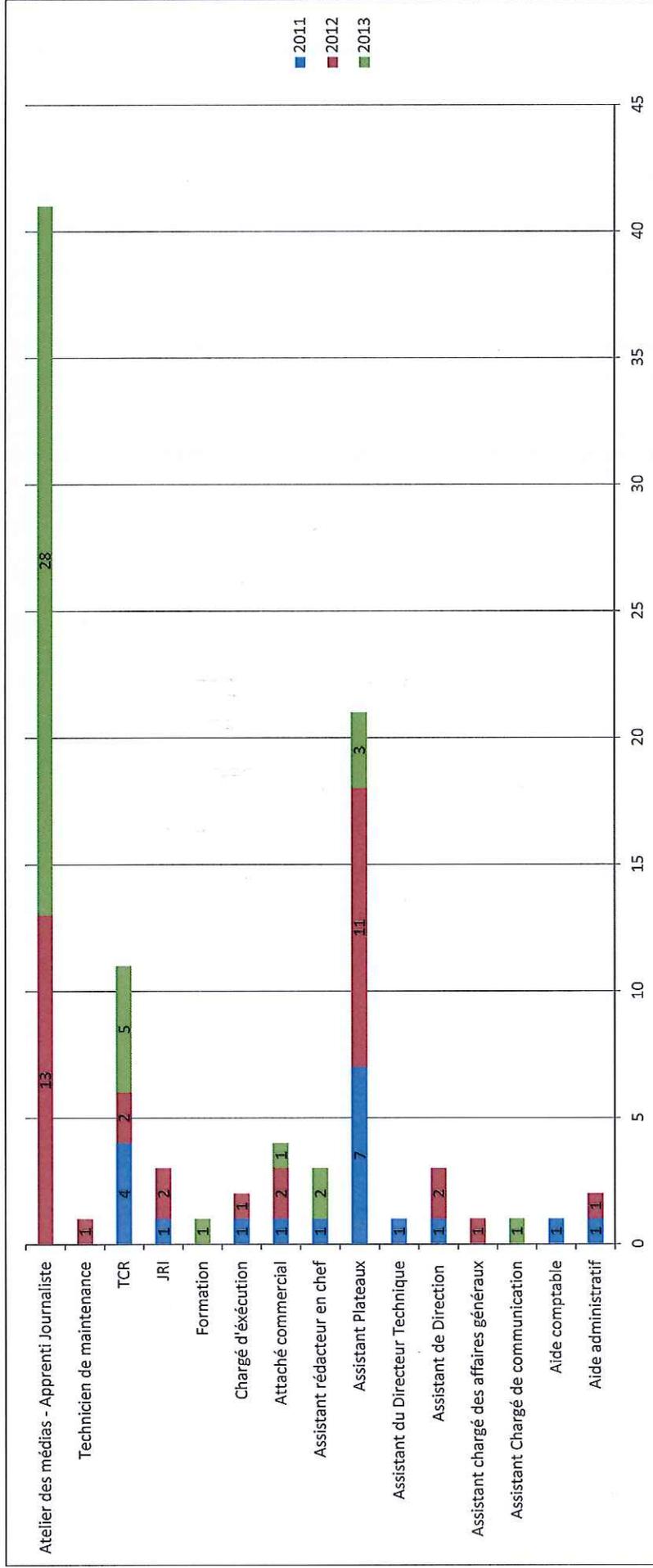
Catégories	2015			% Catégories
	Femmes	Hommes	Total	
PTA Techniques	9	14	23	1,8%
PTA Fx Supports	18	10	28	2,3%
Journalistes	26	11	37	3,0%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>88</b>	<b>7,1%</b>
Répartition H / F	4,3%	2,8%	7,1%	

Catégories	2016			% Catégories
	Femmes	Hommes	Total	
PTA Techniques	7	11	18	1,4%
PTA Fx Supports	13	9	22	1,8%
Journalistes	11	4	15	1,2%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>55</b>	<b>4,4%</b>
Répartition H / F	2,5%	1,9%	4,4%	





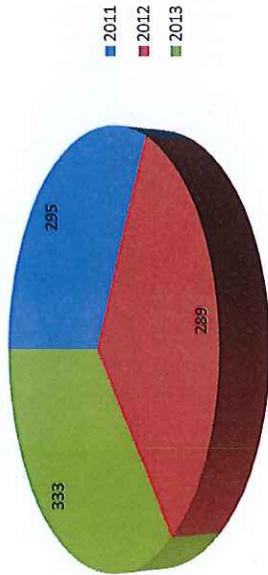
# Contrats d'alternance (Apprentissage et professionnalisation)



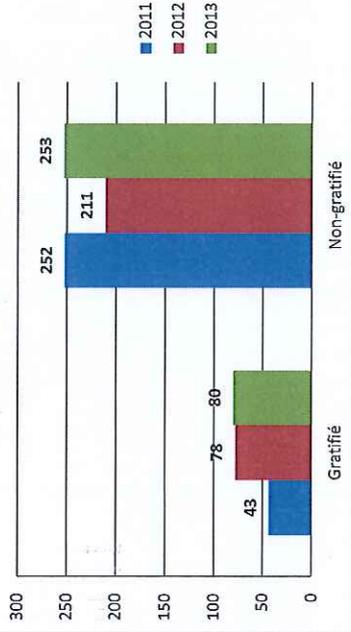
# Stagiaires



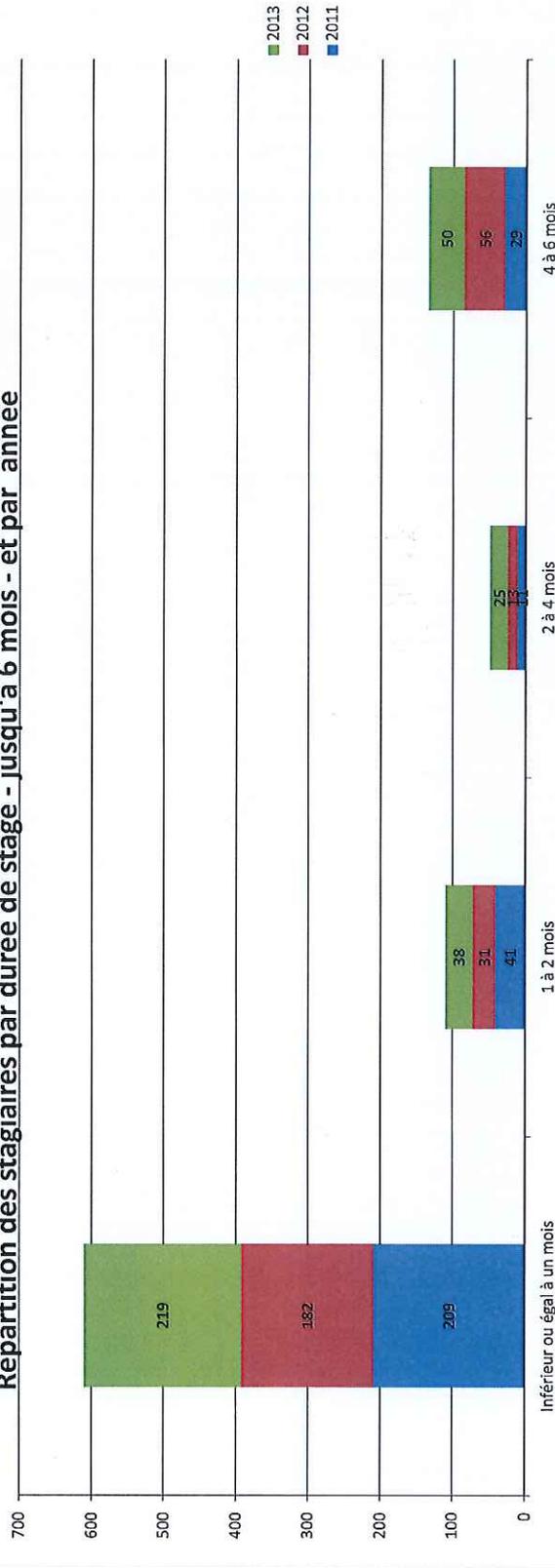
Répartition des stagiaires par année



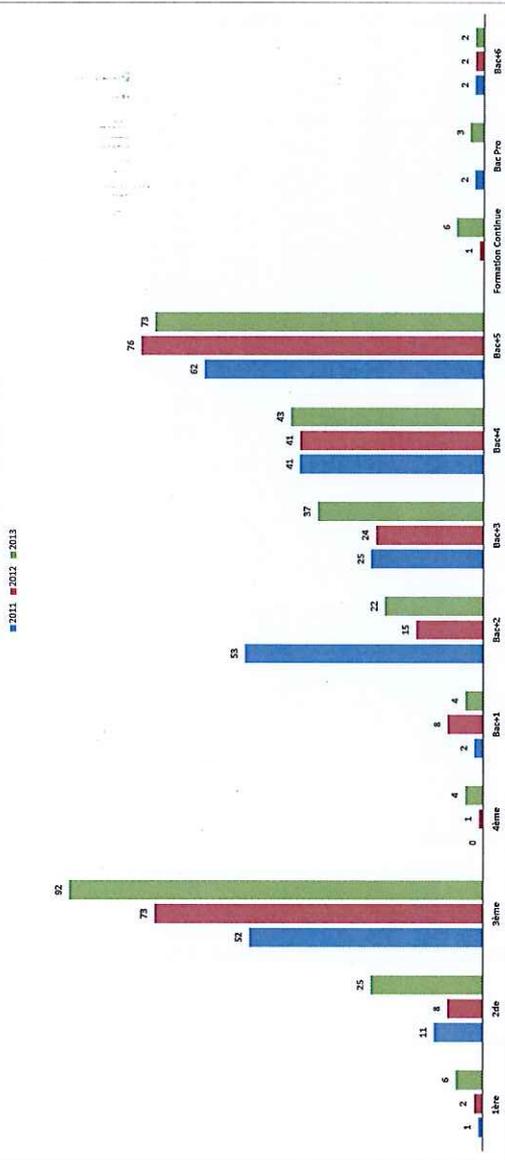
Répartition des stagiaires gratifiés / non-gratifiés par année



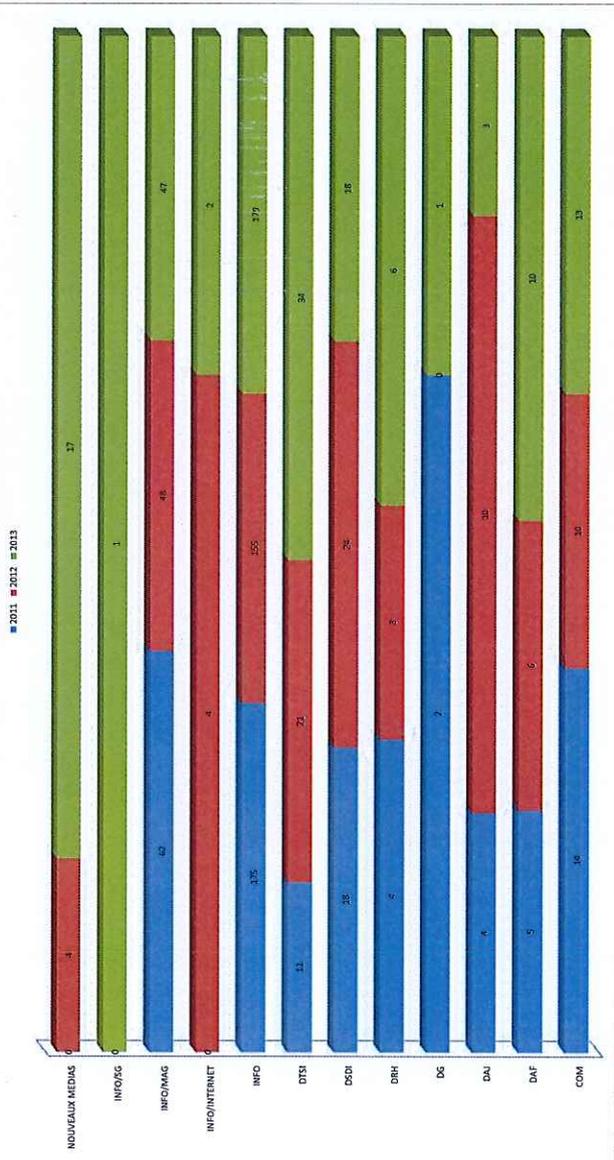
Répartition des stagiaires par durée de stage - jusqu'à 6 mois - et par année



Répartition des stagiaires par niveau d'études et par année



Répartition des stagiaires par direction et par année



**ANNEXE 2: Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements**

<b>Engagement</b>	<b>Date prévisionnelle de mise en œuvre</b>
Désignation d'un salarié référent pour le jeune embauché	A compter du 1er janvier 2015
Formation d'1 journée destinée au salarié référent	A compter du 1er janvier 2015
Remise du livret d'accueil au jeune embauché	A compter du 1er février 2015
Plan de formation individualisé du jeune embauché	A compter du 1er janvier 2015
Entretien de suivi entre le jeune embauché, son supérieur hiérarchique et son référent	A compter du 1er janvier 2015
Fiche de missions remise à l'alternant lors de son arrivée	A compter du 1er novembre 2014
Entretien de fin de contrat d'alternance entre l'alternant, son référent et un membre de la DRH	A compter du 1er novembre 2014
Remise du livret d'accueil aux stagiaires	A compter du 1er février 2015
Fiche de suivi du stagiaire & bilan de fin de stage	A compter du 1er novembre 2014
Convocation par le médecin du travail des salariés de plus de 50 ans au moins 1 fois par an	A compter du 1er février 2015
Transmission d'indicateurs chiffrés sur les formations suivies par les seniors (bilan plan de formation)	Bilan du plan de formation 2015
Mise en place de l'entretien de seconde partie de carrière	A compter du 1er janvier 2015
Possibilité d'entretien en vue de préparer le départ à la retraite	A compter du 1er janvier 2015
Aménagement du temps de travail des salariés ayant fait une demande officielle de départ à la retraite	A compter du 1er janvier 2015
Mise en place de binômes intergénérationnels	A compter du 1er janvier 2015