

**PROJET D'ACCORD CONCERNANT L'INCIDENCE D'UN EVENTUEL
CHANGEMENT D'AFFECTATION SUR LE VERSEMENT D'ELEMENTS
VARIABLES DE PAIE ET SUR LA REMUNERATION DES PERSONNELS DE
FRANCE MEDIAS MONDE**

Entre les soussignées :

La Société France Médias Monde (FMM), Société Anonyme au capital de 3.487.560 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,

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives signataires.

Préambule

Dans la continuité des négociations ayant abouti à la conclusion de l'accord d'entreprise France Médias Monde du 31 décembre 2015 définissant un cadre social commun pour les salariés de l'Entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont à nouveau réunies afin de discuter des modalités de compensation financière, pour les personnels concernés par le versement régulier d'éléments variables de paie (E.V.P.), en cas de changement de tableau de service ou d'accès à un poste ne générant pas ou un volume inférieur d'E.V.P..

Antérieurement à la fusion-absorption du 13 février 2012, par France Médias Monde, des sociétés Radio France Internationale (R.F.I.), France 24 et Monte Carlo Doualiya (M.C.D.), les salariés de RFI bénéficiaient de dispositions appliquées unilatéralement par la direction, dispositions issues d'une négociation n'ayant pas abouti, contenues dans un texte nommé « accord d'entreprise relatif à l'incidence des éléments variables de paie et des primes de fonction sur les rémunérations ». Ces dispositions ont été appliquées tout d'abord aux Personnels Techniques et Administratifs (P.T.A.) puis ont été étendues aux journalistes.

Les P.T.A. et journalistes de Monte Carlo Doualiya ont également bénéficié de l'application unilatérale de ces dispositions.

Concernant les personnels de France 24, ce type de compensations pouvait prendre la forme d'une augmentation de salaire antérieurement à la fusion-absorption du 13 février 2012. Au-delà de cette date, ces dispositions ont parfois progressivement été appliquées lors de changements d'affectation.

C'est ainsi, à l'issue des négociations entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives, qu'a été conclu le présent accord concernant l'incidence d'un éventuel changement d'affectation sur le versement d'éléments variables de paie et sur la rémunération des personnels de France Médias Monde.

Article I – Objet

Le présent accord vise à définir les modalités de compensation financière, pour les personnels concernés par le versement régulier d'éléments variables de paie, en cas de changement de tableau de service ou d'accès à un poste ne générant pas ou un volume inférieur d'E.V.P..

Il détermine également les modalités de suspension ou d'arrêt du versement de cette compensation financière en cas de nouvelle affectation à un poste générant un volume supérieur d'E.V.P.

Article II – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux personnels journalistes et PTA CDI de France Médias Monde.

Le temps de travail sous contrat à durée déterminée sera pris en compte dans la mesure où, après une intégration en CDI sur le même poste de travail, il entrerait dans les conditions d'attribution de l'indemnité compensatrice.

Article III – Définition des éléments variables de paie

III/a Sont pris en compte tous les éléments liés aux contraintes d'activité, notamment ceux liés aux tableaux de service des personnels en cycle.

Liste à date :

Indemnisation forfaitaire du travail du dimanche (Articles)

Indemnisation du travail de nuit (articles)

Rémunération des astreintes (articles)

Indemnisation du travail des jours fériés (article)

Heures supplémentaires (articles)

Prime chauffeur de direction, forfait HS chauffeur, prime de non accident, forfait reportage, primes renfort (brigade), prime de sujétion des cadres de spécialités lorsqu'ils ont choisi cette rémunération en lieu et place du paiement d'éléments variables de paie, prime annuelle d'activité + 80 sorties

III/b Exclusions :

Primes à caractère social définies à l'annexe 7 de l'accord d'entreprise du 31/12/2015

Remboursements de frais, de transport, primes panier,...

Heures de délégation

Primes sur objectifs telles que définies aux articles II/1.3.4 et III/2.3.4 de l'accord d'entreprise du 31/12/2015

Versement au titre du maintien des A.I.A lorsque le salarié a renoncé au bénéfice de l'accord d'entreprise Annexe 17 de l'accord d'entreprise du 31/12/2015

Article IV – Base de référence pour le calcul de l'indemnité compensatrice

La base de référence pour le calcul de l'indemnité compensatrice est la suivante :

Moyenne des éléments variables tels que définis ci-dessus (III/a) perçus par le salarié et calculée sur les 3 dernières années ou, si elle est plus favorable, sur les douze derniers mois.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à trois ans, le calcul s'effectue sur les années de travail sur tableau de service ou du poste occupé avant changement.

Article V – Modalités de calcul de l'indemnité compensatrice

Il est procédé à l'évaluation de chaque élément variable de paie tel que définis au III/a. Les repos compensateurs de remplacement seront pris en compte dans le montant de l'indemnité compensatrice au titre des majorations salariales et sont précisées en tant que tels.

La compensation financière est calculée dans les conditions suivantes, en fonction du temps de travail passé sur le tableau de service générant des éléments variables ou dans le poste occupé avant changement.

Temps écoulé sur le tableau de service	Taux applicable
De 13 à 24 mois	20 %
De 25 à 48 mois	40 %
De 49 à 72 mois	60 %
De 73 à 96 mois	80 %
De 97 à 120 mois	90 %
Au-delà de 120 mois	100 %

Cette compensation n'est pas intégrée dans la base de calcul des mesures individuelles telles que définies aux *articles* xxxx. Elle est versée mensuellement sur 12 mois.

Cette indemnité compensatrice n'entre pas dans l'assiette de calcul du dixième de congés payés.

Article VI – Modalités de compensation

Chaque élément variable pris en compte fait l'objet d'un calcul séparé. Un avenant au contrat de travail récapitule les calculs détaillés ayant abouti au montant moyen annuel qui fait l'objet d'une compensation.

En cas de retour sur tableau de service ou poste générant des majorations salariales, il est fait une analyse des majorations à percevoir et une comparaison à l'indemnité compensatrice d'ores et déjà versée.

Modalités de gestion de paie à prévoir.

Article VII – Date d'entrée en vigueur

Cette nouvelle modalité de calcul de la compensation est mise en œuvre au 1^{er} janvier 2018, soit après 12 mois de mise en œuvre pour la totalité des salariés des nouvelles modalités d'éléments variables de paie prévues par l'accord d'entreprise pour France Médias Monde du 31/12/2015. Dans cette attente, la direction continue d'appliquer les dispositions unilatérales.

Article VIII – Durée, révision et dénonciation de l'accord

Article VIII/1 – Durée

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation ou demande de révision après respect du préavis fixé ci-après.

Article VIII/2 – Révision

Le présent accord d'entreprise pourra faire l'objet d'une révision d'un ou plusieurs articles par voie d'avenant.

La demande de révision doit être notifiée par l'un des signataires ou adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties signataires et accompagnée d'un projet de nouvelles dispositions pour les articles concernés. Seuls les articles mentionnés dans la demande font l'objet de discussions.

La négociation doit s'ouvrir au plus tard dans les 30 jours suivants la demande de révision, le délai débutant à la date de présentation de la lettre recommandée aux parties signataires.

Si, à l'issue d'un délai de trois mois, après au moins trois réunions et si aucun accord n'a pu être conclu, un constat de négociation est établi. Ce constat de négociation prend acte soit du maintien des dispositions inchangées ayant fait l'objet de la demande, soit d'une volonté de prolonger les négociations et d'un délai supplémentaire fixé d'un commun accord.

Une même demande ou une demande tendant au même objet ne pourra être présentée plus de deux fois dans l'année en cours.

Article VIII/3 – Dénonciation

La dénonciation résulte de la volonté des parties alors que la mise en cause est la conséquence d'un événement extérieur (fusion, scission...). Les effets générés par ces causes différentes sont les mêmes.

Le présent accord d'entreprise pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. Cette dénonciation n'emportera disparition du présent accord que si elle est réalisée par l'employeur ou des organisations syndicales signataires représentatives et représentant ensemble plus de 50 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des membres titulaires du Comité d'Entreprise.

Il ne peut être dénoncé que pour l'intégralité de ses articles et avenants, tels qu'ils existent à la date où la dénonciation est formulée. La dénonciation fait l'objet d'une notification adressée à l'autre partie signataire de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. La

partie qui dénonce cet accord d'entreprise doit accompagner la lettre de dénonciation des éléments motivant sa demande.

A compter de cette notification court un délai de préavis de trois mois pendant lequel doit s'ouvrir une négociation dans le but de conclure un accord de substitution et à l'issue duquel la dénonciation devient effective. L'accord d'entreprise continue de produire ses effets durant le délai légal de survie à compter de la notification de la dénonciation ou de la date de mise en cause.

A défaut de signature d'un accord de substitution dans le délai légal de survie à compter de la notification de la dénonciation ou de la date de mise en cause, le présent accord d'entreprise cesse de produire ses effets et les salariés conservent les droits versés en application du présent accord d'entreprise.

Article VIII – Dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du Travail et du Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Le présent accord est établi en six exemplaires originaux.

Il entrera en vigueur, sous réserve du respect du délai légal prévu pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives non signataires, le 1^{er} janvier 2017.

Fait à Issy-les-Moulineaux le

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

Pour la CFDT : Ludovic Dunod	Rodolphe Paccard	Marc Thiebault
------------------------------	------------------	----------------

Pour la CFTC : Maximilien de Libera Rousseau	Rabya Oussibrahim	Sylvain
---	-------------------	---------

Pour la CGT : Addala Benraad	Françoise Delignon	Sabine Mellet
------------------------------	--------------------	---------------

210

211

212 Pour FO : Maria Afonso

Hugo Casalinho

Patrice Chevalier

213

214

215

216 Pour le SNJ : Nina Desesquelle

217