
ACCORD COLLECTIF SUR L'HARMONISATION SOCIALE DES PUBLICATIONS AU SEIN DU FIGARO

Entre La Société API, société à responsabilité limitée au capital de 165.760 euros, dont le siège social est situé au 14 boulevard Haussmann, 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 423 096 593, représentée aux présentes par Messieurs Pierre Conte et Christophe Victor, ses co-gérants,

Et les organisations syndicales représentatives, pour la CFTC, monsieur Bertrand Guyard, pour la CFE-CGC, monsieur Richard Soundirarassou, pour le SNJ, madame Claire Mabrut

Ps

10
SNJ
et

Préambule :

Suite à la réorganisation du groupe Figaro en pôles d'activité et en directions fonctionnelles, les parties signataires ont discuté et négocié la nécessité de réunir dans une seule et même structure juridique les salariés des sociétés AGPI, API et SGF.

Une démarche simultanée a été entreprise dans chaque entité, de manière à parvenir à une solution concertée qui vise l'harmonisation et la cohérence des statuts sociaux, sans remettre en cause l'équilibre économique des publications concernées.

En effet, dans un secteur qui connaît de profondes mutations technologiques, les parties signataires constatent la nécessité d'adapter le groupe Figaro :

- pour faire face aux enjeux stratégiques de demain,
- pour relever le défi de la convergence des médias tout en préservant l'identité éditoriale de chaque titre,
- pour favoriser les échanges entre les rédactions et le travail multi-supports des journalistes qui le souhaitent,
- pour améliorer la réactivité et enrichir les contenus éditoriaux,
- pour assurer l'indépendance des publications,

Les parties constatent également la nécessité d'une gestion cohérente et harmonisée des ressources humaines qui permette à chacun de faire face aux mutations technologiques profondes auxquelles il est confronté en favorisant notamment la formation, l'acquisition et l'émergence de nouvelles compétences, le développement de la mobilité interne et la préservation de l'emploi.

C'est pourquoi, dans le respect des conventions collectives et accords en vigueur dans la presse quotidienne nationale, les parties signataires ont conclu le présent accord pour définir le futur statut applicable aux salariés de l'AGPI, de l'API et de la SGF à l'issue de leur regroupement au sein de la Société du Figaro, mais aussi les conditions de ce regroupement et, le cas échéant, les modalités d'accomplissement des périodes transitoires jugées indispensables.

A cet effet, la direction souligne que le regroupement des salariés de la SGF, de l'AGPI et de l'API sur la Société du Figaro n'aura ni pour objectif ni pour conséquence de réduire l'effectif ou d'entraîner la mise en place d'un plan de départs. Enfin, les parties signataires rappellent leur attachement au dialogue social et au rôle des organisations syndicales, ainsi qu'à une représentation équilibrée du personnel dans la future structure juridique, quelle que soit son entreprise d'origine.

As
SG
2
en
al

TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES.

ARTICLE 1. ENTREE EN VIGUEUR

L'entrée en vigueur du présent accord est effective au 1^{er} jour suivant le terme du délai d'expression du droit d'opposition et ses dispositions sont applicables à compter de la date effective de la fusion entre la Société du Figaro et l'API.

ARTICLE 2. APPLICATION

- 2.1 Le présent accord est établi pour une durée indéterminée.
- 2.2 Le présent accord, dont l'objet est de définir le statut social notamment consécutivement à l'évolution juridique de la Société du Figaro, constitue l'accord de substitution, au sens de l'article L. 2261.14 du Code du travail, aux accords API remis en cause du fait de la fusion de l'API dans la Société du Figaro .

Il se substitue, en outre, aux usages collectifs en vigueur au sein de l'entreprise.

Il est précisé, dans le cadre du présent accord, que la société API serait fusionnée dans la Société du Figaro avec effet au 31 décembre 2010. Au 1^{er} janvier 2011, la société API serait donc absorbée dans la Société du Figaro et disparaîtrait du fait de la transmission universelle de son patrimoine à la Société du Figaro.

En conséquence de cette fusion-absorption, les contrats de travail des salariés de la société API seraient automatiquement transférés à la Société du Figaro, en application de l'article L.1224-1 du code du travail (ancien article L.122-12). Il en résulterait le maintien des rémunérations contractuelles, des emplois et de l'ancienneté. En ce qui concerne l'application des classifications et des barèmes de salaires PQN, un tableau d'équivalence figure en Annexe 1 ci-joint avec trois exemples à l'appui.

Les parties conviennent que l'accord Intéressement actuellement en vigueur au sein de l'API fera l'objet d'un nouvel accord, au sein de la Société du Figaro, dans le respect des principes qui ont prévalu lors de leur négociation.

La Société du Figaro est une société anonyme appelée à être transformée en société par actions simplifiée. Son capital sera détenu à 100% directement par la société Groupe Figaro, elle-même détenue à 100% par la société Socpresse. Un organigramme juridique simplifié figure en Annexe 2 du présent accord.

- 2.3 Les parties au présent accord s'engagent à réitérer le présent accord à l'issue de la fusion.

3
B. G.
en

ARTICLE 3. CHAMP D'APPLICATION

- 3.1. Le présent accord peut être révisé dans les conditions fixées à l'article L 2261.7 du Code du travail, la révision étant applicable dès lors qu'elle est conclue dans les conditions de majorité et de non opposition fixées à l'article L 2232.12 du Code du travail.
- 3.2. Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales de l'article L.2261-9 du code du travail.
- 3.3. Le présent accord a vocation à constituer le statut harmonisé des salariés de la Société du Figaro. Il a donc vocation à s'appliquer aux futurs salariés de la Société du Figaro, y compris ceux qui pourraient provenir de la SGF et de l'AGPI, sans préjudice, alors, de l'obligation de négociation prévue par le 3^{ème} alinéa de l'article L.2261-14 du Code du travail.
- 3.4. La direction s'engage à ce que tout autre accord signé dans les deux autres entités concernées par le projet de rapprochement sur la Société du Figaro n'impacte pas négativement les dispositions du présent accord sauf à conclure un accord de révision.
- 3.5. Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs, journalistes, employés et cadres de la société.

ARTICLE 4. PUBLICITE - DEPOT.

- 4.1. L'existence du présent accord fera l'objet d'un affichage dans les locaux de l'entreprise, précisant l'endroit où il peut être consulté.
Le présent accord sera mis en ligne sur le site intranet du Figaro.
- 4.2. Le présent accord fera l'objet, à la charge de la Direction, des mesures de publicité prévues par la loi.
- 4.3. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

TITRE II. ENVIRONNEMENT CONVENTIONNEL PROFESSIONNEL.

ARTICLE 5. CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES.

- 5.1. Jusqu'au 31 décembre 2010, les conventions et accords collectifs respectivement applicables au sein de SGF, AGPI et API continueront à s'appliquer.
- 5.2. A compter du 1^{er} janvier 2011, la Société du Figaro étant adhérente du Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (ci-après le « SPQN ») il sera fait application des conventions et accords collectifs propres à la PQN (à savoir la convention collective des employés de la presse quotidienne parisienne pour les employés et la convention collective des cadres de la presse quotidienne parisienne pour les cadres), sans préjudice du bénéfice pour les journalistes de la Convention collective nationale des journalistes et des accords professionnels de la PQN les concernant.

ARTICLE 6. BAREME.

Les barèmes applicables, à compter du 1^{er} janvier 2011, sont ceux du SPQN. Un tableau d'équivalence des grilles de classification figure en **Annexe 1** ci-joint avec trois exemples à l'appui. La direction s'engage à ce que les nouvelles classifications au sein de la grille PQN appliquées aux salariés transférés respectent leur hiérarchie actuelle au sein d'un même service.

TITRE III. DUREE DU TRAVAIL.

Les dispositions du présent titre sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2011.

Les modalités de l'organisation du temps de travail au sein de la Société du Figaro tiennent compte des impératifs de production des publications concernées, des nécessités inhérentes au fonctionnement de l'entreprise et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le présent accord n'a pas pour objectif de modifier les conditions de travail des salariés de l'internet.

ARTICLE 7. EMPLOYES.

- 7.1. La durée hebdomadaire du travail des employés à temps complets est fixée à 37 heures et 30 minutes, sans préjudice des dispositions du point 7.4 ci après.
- 7.2. Le nombre de jours de congés payés des employés à temps complet (hors impact éventuel des absences) est fixé à 37 jours ouvrés. Pour les employés entrant ou quittant l'entreprise en cours d'année, le nombre de jours de congés acquis au titre de la première/dernière période d'activité est proratisé en fonction de leur date d'entrée ou de sortie.
- 7.3 Les employés bénéficient du chômage des jours fériés prévus par la loi.
- 7.4. a) Compte tenu des éléments qui précèdent,, les employés à temps complets bénéficient d'un nombre de 10 jours de repos dits de RTT déterminé dans les conditions suivantes :

nombre de jours dans l'année civile

- nombre de jours de repos hebdomadaire (104)

- nombre de jours de congés payés (37)

- nombre de jours fériés (hors repos hebdomadaire)

- nombre de jours travaillés (207)

= nombre de jours de repos (RTT)

- b) Pour les employés entrant ou quittant l'entreprise en cours d'année, le nombre de jours de repos RTT est réduit en fonction de la proratisation de leur durée annuelle de travail.
- c) Les absences entraînent une réduction du nombre de jours RTT au prorata temporis.
- d) Par dérogation aux points a) à d) ci-dessus, la durée hebdomadaire du travail des employés à temps complet peut, avec leur accord, être fixée à 35 heures, pour une durée journalière de 7 heures. Dans ce cas, les employés ne bénéficient pas de jours de repos RTT.

7.5. Les heures supplémentaires sont celles calculées, au cours d'une année civile, au-delà de 1 552,50 heures ou de la durée proratisée en cas d'entrée ou de sortie en cours d'exercice. Les heures supplémentaires sont majorées dans les conditions légales ou conventionnelles en vigueur.

7.6.

a) La rémunération mensuelle est calculée indépendamment du nombre d'heures de travail fixées au planning éventuellement modifié. Les absences (au sens du point 7.6 ci-dessus) entraînent une réduction de la rémunération mensuelle, en fonction du nombre d'heures considérées et du taux horaire du salarié ; lorsque l'absence donne lieu à indemnisation, celle-ci est calculée en fonction du nombre d'heures d'absence et du taux horaire du salarié.

b) La rémunération des heures supplémentaires est versée dans le respect des lois au cours du mois suivant celui au cours duquel elles sont réalisées et ceci, notamment pour les salariés entrant ou quittant l'entreprise en cours d'année.

c) Pour les salariés ayant subi des absences au sens du point 7.4. ci-dessus, la rémunération du mois de décembre (ou du dernier mois d'activité en cas de départ en cours d'année) est diminuée à due concurrence des jours de repos (RTT) excédentaires dont ils auraient bénéficié.

7.8. Pour les salariés à temps partiel, la durée du travail et les conditions de répartition de cette durée du travail sont fixées par les contrats de travail à temps partiel.

ARTICLE 8. CADRES.

8.1. Cadres intégrés à un service.

8.1.1. Définition

Le cadre intégré à un service est celui dont les horaires sont ceux applicables à son service.

8.1.2 Durée du travail

Les cadres intégrés bénéficient des dispositions de l'article 7 du présent accord.

8.6.
W
7
9 w

8.2. Cadres autonomes

8.2.1. Définition

Le cadre autonome est celui qui dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et dont la nature des fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service auquel il est affecté.

8.2.2. Convention de forfait

a) Il peut être conclu, avec tout cadre autonome, une convention de forfait conforme aux dispositions de l'article 8.2.3. Les cadres autonomes ne signant pas une convention de forfait conforme aux dispositions de l'article 8.2.3 sont soumis aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

b) Les conventions de forfait conformes, au 1^{er} janvier 2011, aux dispositions de l'article 8.2.3 se poursuivent sans changement.

c) Il sera proposé à chaque cadre disposant, au 31 décembre 2011 d'une convention de forfait non conforme aux dispositions de l'article 8.2.3, un avenant de régularisation.

Dans l'hypothèse où cet avenant ne serait pas signé, la convention de forfait initiale ne respectant plus les dispositions de l'article 8.2.3, le cadre sera soumis aux dispositions de l'article 7 du présent accord.

8.2.3. Durée du travail

a) La durée du travail, prévue par la convention de forfait pour les cadres à temps complet est égale à 207 jours. En cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année, ce nombre est proratisé en fonction de la date d'entrée ou de sortie. Les cadres à temps partiel bénéficient d'une convention fixant un nombre de jours inférieurs à 207.

b) Les cadres autonomes à temps complet bénéficient, en conséquence, de 37 jours de congés payés, du chômage des jours fériés et d'un nombre de jours de repos de RTT déterminé comme suit :

nombre de jours dans l'année civile

- nombre de jours de repos hebdomadaire (104)

- nombre de jours de congés payés (37)

- nombre de jours fériés (hors repos hebdomadaire)

- nombre de jours travaillés (207)

= nombre de jours de repos (RTT)

- c) Les durées de travail maximale, quotidienne et hebdomadaire, ne sont pas applicables aux cadres autonomes. Pour autant, les cadres autonomes doivent s'organiser de façon à respecter impérativement un repos quotidien de 11 heures consécutives entre deux périodes de travail.

8.2.4. Contrôle.

Un contrôle individuel sera organisé chaque année, dans les conditions fixées par l'article L 3121-4 du Code du travail, à savoir un entretien annuel avec chaque salarié portant notamment sur la charge de travail du salarié et l'organisation du travail dans l'entreprise.

8.3. Cadres dirigeants.

Les cadres dirigeants au sens de l'article L 3111-2 du Code du travail ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail ni aux dispositions du titre III du présent accord.

8.4. Journalistes.

Compte tenu des spécificités liées à l'exercice de la profession de journaliste, leur durée du travail est fixée à 207 jours par an, conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail.

Pour les journalistes ne travaillant habituellement pas les jours fériés, le nombre de jours de congés payés est fixé à 37 jours ouvrés par an, pour une période de référence complète (du 1er juin au 31 mai).

Leur nombre de jours de repos (RTT) est déterminé chaque année dans les conditions suivantes :

- nombre de jours dans l'année civile
- nombre de jours de repos hebdomadaire (104)
- nombre de jours de congés payés (37)
- nombre de jours fériés (hors repos hebdomadaire)
- nombre de jours travaillés (207)
- = nombre de jours de repos (RTT)

Pour les journalistes du quotidien travaillant habituellement les jours fériés, le nombre de jours de congés payés est fixé conformément à l'accord PQN en vigueur soit un mois de date à date, auquel s'ajoute une semaine supplémentaire et trois supplémentaires.

Leur nombre de jours de repos (RTT) est déterminé chaque année dans les conditions suivantes :

- nombre de jours dans l'année civile
- nombre de jours de repos hebdomadaire (104)
- nombre de jours de congés payés
- 1 (1er mai hors repos hebdomadaire)
- nombre de jours travaillés (207)
- = nombre de jours de repos (RTT)

8.5. Dispositions communes.

- a) Les dates des congés payés et des jours de repos (RTT) sont déterminées dans les conditions fixées par la loi et les conventions collectives.
- b) Les jours de repos (RTT) doivent être pris au cours de l'année civile au cours de laquelle ils ont été acquis, sans possibilité de report d'une année sur l'autre.
- c) Ils doivent être pris en principe par journée pleine à la convenance du salarié, après accord du responsable de service et en tenant compte des besoins du service et des impératifs liés à la bonne marche de l'entreprise.
- d) En principe, les jours de repos (RTT) sont pris à raison d'1 jour au mois par mois, à l'exception du mois de vacances. Ils peuvent être groupés avec ou sans des congés payés, avec l'accord du responsable de service.
- e) Toute demande de prise de de congés payés doit être transmise (actuellement par Nemo) suffisamment à l'avance pour que le responsable de service puisse y répondre dans un délai de 2 semaines suivant la demande. Sans réponse avant la fin de ce délai, la demande est réputée acceptée.

B.6.

DS

10

01 ad

- f) Sauf cas d'urgence ou sauf accord du responsable du service, toute demande de prise de jours de repos (RTT) doit également être transmise (actuellement par Nemo) suffisamment à l'avance pour que le responsable de service puisse y répondre dans un délai de 2 semaines suivant la demande. Sans réponse avant la fin de ce délai, la demande est réputée acceptée.
- g) Les salariés doivent réaliser, au-delà de la durée annuelle du travail, une journée (7 heures) au titre de la solidarité, cette journée ne donnant pas lieu à rémunération. Cette journée est réalisée en principe à l'occasion d'un jour de RTT. Pour les salariés de bénéficiant pas de jours de repos (RTT), la journée de solidarité s'accomplit en accord avec le chef d'entreprise.
- h) Pour les salariés entrant ou quittant l'entreprise en cours d'année, le nombre de jours de repos (RTT) est réduit en fonction de la proratisation de leur durée de travail.
- i) Les absences entraînent une réduction du nombre de jours de RTT à due proportion.

TITRE IV. COMPTE EPARGNE-TEMPS.

ARTICLE 9. INSTITUTION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Il est institué un Compte Epargne Temps ouvert à tous les salariés de la société.
Le Compte Epargne temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée en cas de départ.

ARTICLE 10. FONCTIONNEMENT DU CET

10.1 Le Compte Epargne Temps est crédité :

- En cas de transfert d'un salarié en provenance d'une autre société du groupe, par la totalité des jours épargnés au titre du CET en vigueur dans la société d'origine. Le crédit de ces jours est automatique.
- Sur décision de chaque salarié et dans la limite de 3 jours chaque année civile, de jours de congés payés ou de RTT non pris. La décision du salarié est matérialisée par la transmission à la DRH du formulaire ad hoc au plus tard le 31 décembre de chaque année.

Le crédit du CET ne peut excéder 15 jours.

3.6.

11
B
en cas

10.2 Le crédit du CET peut être utilisé à discrétion :

- A l'initiative du salarié, dans le cadre soit :
 - D'un congé spécial non rémunéré d'au moins trois jours. Un accord entre le salarié et sa hiérarchie fixe les dates de ce congé, au moins 3 mois avant son démarrage (sauf situation d'urgence)
 - D'un congé parental d'éducation, un congé de solidarité familiale ou un congé de présence parentale.
- En toute hypothèse et de façon automatique, en cas de rupture du contrat de travail. Le crédit est alors converti en indemnités ayant la nature de salaire.

Lors de l'utilisation du crédit CET, la rémunération ou l'indemnisation est égale au produit du nombre de jours utilisés par la valeur salariale brute journalière moyenne.

TITRE V. AVANTAGES SOCIAUX ET SPECIFIQUES

ARTICLE 11. TITRES-RESTAURANT

- a) A compter du 1 janvier 2011, tous les salariés bénéficient de titres-restaurant dont le nombre correspond au nombre de jours travaillés à raison de 7 heures au moins.

La valeur du titre-restaurant est fixée à 8,50€ dont 4,50€ supporté par la société.

- b) Un principe de non cumul entre d'une part, les notes de frais déjeuner (selon la procédure notes de frais en place) et d'autre part les titres-restaurant sera appliqué quotidiennement de manière notamment à se conformer à la réglementation fiscale en vigueur. Le respect de ce principe de non cumul sera notamment assuré par la mise en place d'un outil de suivi informatique des notes de frais et titres-restaurant.

12
Ds
36
97
af

ARTICLE 12. DROITS D'AUTEUR

Les dispositions relatives au droit d'auteur font l'objet d'une Annexe 3 qui comprend l'accord d'entreprise sur l'exploitation des droits de propriété intellectuelle des journalistes du Figaro exerçant leur activité au sein du Figaro.

ARTICLE 13. PRIME DE TRANSPORT ET TREIZIEME MOIS

- a) En application des accords du SPQN, l'ensemble des employés et des cadres de la Société du Figaro bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2011, de la prime mensuelle brute de transport égale à 70,38 € prévue par la PQN, ou si cela est plus favorable, du remboursement de la moitié des frais de transport conformément à la réglementation en vigueur. Les journalistes bénéficient des dispositions légales.
- b) Le treizième mois sera versé chaque année fin décembre. Toutefois, les salariés pourront demander le versement d'acomptes par 12èmes.

ARTICLE 14. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La mise en œuvre de l'accord d'harmonisation ne doit pas conduire à une perte d'identité éditoriale des titres et les parties rappellent leur attachement à la qualité des contenus rédactionnels.

Les journalistes sont affectés à un service ainsi qu'à une des publications et/ou suppléments et/ou déclinaisons et/ou hors-séries édités par la Société du Figaro.

A cet égard, la direction s'engage à tout mettre en œuvre pour garantir les droits et les devoirs des journalistes au sein des titres auxquels ils sont affectés et notamment leur droit légitime de collaborer auxdits titres.

Les salariés, quelle que soit leur origine professionnelle (au sein du Figaro) – SGF, AGPI, API – doivent bénéficier d'évolutions professionnelles dans des conditions équitables.

La société s'engage à inclure à titre transitoire dans le bilan social des exercices 2011 et 2012 un tableau spécifique sur l'évolution professionnelle / les promotions des salariés, en fonction de leur société d'origine et à apporter correction à tout éventuel déséquilibre qui serait constaté.

Les parties s'engagent dans les 6 mois suivant la fusion à réfléchir aux possibilités d'évolution professionnelle des salariés par la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

ARTICLE 15. INTERESSEMENT-PARTICIPATION-PEE

L'intéressement, la participation et le PEE feront l'objet d'une négociation, au sein de la SA du Figaro, au cours du 1^{er} semestre 2011. En ce qui concerne la participation, le Figaro s'engage à appliquer une formule dérogatoire correspondant à la formule légale non amputée toutefois des reports fiscaux déficitaires antérieurs à la date d'effet de la fusion.

TITRE VI. PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

ARTICLE 16. PREVOYANCE

Le régime de prévoyance applicable à la SGF, à l'AGPI et à l'API est maintenu au sein de la Société du Figaro, dans les conditions décrites par le règlement annexé (Annexe 4).

ARTICLE 17. FRAIS DE SANTE/MUTUELLE

Le régime de frais de santé applicable à la SGF est appliqué au profit de tous les salariés de la Société du Figaro, à compter du 1^{er} janvier 2011, dans les conditions décrites par le règlement annexé (Annexe 5).

TITRE VII. DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A L'ORGANISATION SOCIALE

ARTICLE 18. ORGANISATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

- a) Les instances de représentation du personnel (DP, CE, DS, CHSCT) en fonction à la date de signature du présent accord poursuivent leurs missions sans changement jusqu'au 31 décembre 2010.
- b) Du fait du regroupement, les instances de représentation du personnel visées ci-dessus cessent de fonctionner au 31 décembre 2010 ; toutefois, jusqu'à la constitution des nouvelles instances élues, sont appliquées les mesures suivantes :
 - Les instances visées en point a) conservent leurs attributions ;
 - Chaque organisation syndicale représentative au 31 décembre 2010, au sein de chaque société, est réputée représentative au sein de la Société du Figaro, de façon à lui permettre de réitérer les désignations des délégués syndicaux désignés au 31 décembre 2010. Ces délégués syndicaux dont la désignation aura été réitérée, bénéficient des mêmes droits que ceux prévus par la loi pour les DS, aux mêmes conditions.

3.6-
W
14
10 11

- c) Les élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel seront organisées, sous un délai de 3 mois, à compter de la fusion de l'API, dans la Société du Figaro.

La Direction invitera les organisations syndicales compétentes à négocier le protocole préélectoral, étant entendu que les signataires du présent accord considèrent que le nombre de titulaires et de suppléants du comité d'entreprise doit être fixé à 11(et non 7) pour un effectif supérieur à 750 salariés.

ARTICLE 19. MESURES INTERMEDIAIRES

- a) Pendant toute la durée des mandats des membres du comité d'entreprise élus en exécution des élections prévues au c) de l'article 18, les organisations syndicales représentatives identifiées en fonction des résultats desdites élections auront, alors, la possibilité de désigner un second DS (en ce compris celui qui serait désigné en application de l'article L.2143-4 du code du travail), sous réserve que le second DS n'ait pas été salarié, au 31 décembre 2010, de la même société que celle dont était salarié, à la même date, le premier DS (et ce, afin de favoriser une convenable mixité des DS).
- b) Pendant toute la durée des mandats des membres du comité d'entreprise élus en exécution des élections prévues au c) de l'article 19, les délégués syndicaux en fonction à la date des présentes qui ne seraient pas désignés en qualité de délégué syndical au sein de la Société du Figaro conserveront leur protection légale ; de surcroît, ils conserveront leur capacité d'expression (bureau, affichage).

ARTICLE 20. REPRESENTATION DU CE AUPRES DE L'ORGANE DE DIRECTION

ARTICLE 21. ORGANES SOCIAUX DE LA SOCIETE DU FIGARO

La Société du Figaro deviendra une société par actions simplifiée unipersonnelle intégralement détenue par sa société mère la société Groupe Figaro.

Elle sera composée des organes sociaux suivants :

- Un Directeur général Unique.

- Un Président,

Conformément au code du travail, la représentation du comité d'entreprise de la Société du Figaro sera assurée lors des séances du Conseil de surveillance et d'assemblée générale.

TITRE VIII. COMMISSION DU SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 22. CONSTITUTION

Une commission de suivi paritaire de l'accord est constituée. Elle est composée de la façon suivante :

a) Jusqu'aux prochaines élections professionnelles:

- D'un représentant de chaque organisation syndicale représentative au sein de l'API à la date des présentes.
- Un ou deux représentants de la direction.

b) A compter des prochaines élections, d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative au sein de la Société du Figaro et de représentants de la direction de la Société du Figaro dont le nombre n'excédera pas celui des représentants de la délégation des salariés et des anciens délégués syndicaux désignés au sein de chacune des sociétés SGF, AGPI, API qui ne bénéficieraient pas d'une nouvelle désignation.

16
3.6.
B
m ad

ARTICLE 23. ATTRIBUTION

La commission de suivi paritaire de l'accord est, sans préjudice des droits respectifs du CE et des organisations syndicales représentatives, chargée de :

- s'assurer de la bonne application de l'accord,
- s'accorder dans la mesure du possible sur les moyens nécessaires pour appréhender et résoudre les difficultés de mise en œuvre de l'accord,
- examiner l'évolution de l'application de l'accord, notamment dans ses dispositions relatives à la durée du travail.

ARTICLE 24. FONCTIONNEMENT

- a) La commission paritaire du suivi est réunie, à l'initiative de la Direction, au cours du mois de janvier 2011, puis ensuite au moins une fois chaque trimestre, dès lors que l'actualité le justifiera ; elle peut être réunie sur la demande de la moitié de ses membres.
- b) Chaque membre de la commission paritaire du suivi bénéficie, au cours de l'année 2011, d'un crédit de 5 heures mensuel, qui s'ajoute aux crédits d'heures dont il bénéficie par ailleurs.

ARTICLE 25. REGLEMENT DES LITIGES

Tout différend éventuel concernant l'application du présent accord sera en premier lieu soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable.

3.6.
h
a
al

DS

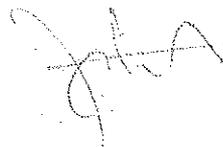
Fait à Paris, le 15 Novembre 2010
En 7 exemplaires

Pour l'API, Pierre Conte et
Christophe Victor

A handwritten signature in black ink, appearing to be a combination of 'P. Conte' and 'C. Victor', with a long horizontal line extending to the right.

Pour les organisations syndicales,

pour le SNJ, madame Claire Mabrut,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Mabrut', written in a cursive style.

pour la CFTC, monsieur Bertrand
Guyard,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'B. Guyard', written in a cursive style.

pour la CFE-CGC, monsieur Richard
Soundirarassou,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. Soundirarassou', written in a cursive style.

tableau d'équivalence (SAPIG => SPQN)

effectif

cadres		SAPIG		SPQN	
11	assimilés minimum	150	Diffusion, Marketing, Syndication, Secrétariat Abonnement, Fabrication, Informatique	1er groupe, 1er échelon	203 cadre intégré
14	groupe I minimum	165	Diffusion, Marketing, Syndication, Secrétariat Abonnement, Fabrication	1er groupe, 1er échelon	212 cadre intégré
				1er groupe, 2nd échelon	214 cadre intégré
				1er groupe, 2nd échelon	222 cadre intégré
				2ème groupe	245 cadre autonome
8	groupe II minimum	180	Diffusion, Marketing, Syndication, Secrétariat Informatique	3ème échelon	290 cadre autonome
				2ème groupe	315 cadre autonome
				4ème échelon	352 cadre autonome
33			Informatique	5ème échelon	397 cadre autonome
journalistes					
5	stagiaire 4 à 12 mois	110	stagiaire 1ère année		110
3	stagiaire 13 à 18 mois	120	stagiaire 12ème année		120
11	rédacteur 1er échelon	135	rédacteur		149
13	rédacteur 2è échelon	145	rédacteur spécialisé		165
			chef de rubrique		175
5	rédacteur 3ème échelon	160	rédacteur hautement qualifié		184
			chef de service		215
1	secrétaire de rédaction	180	secrétaire de rédaction 1er échelon		175
1	rédacteur en chef adjoint	282	rédacteur en chef adjoint		277
6	rédacteur en chef	338	rédacteur en chef		333
19					
employés					
4	employé d'exécution, secrétaire à responsabilité	134	secrétaire ou employés administratif à responsabilité		162
1	secrétaire de direction	144	secrétaire de direction		183
5					

Handwritten notes:
 D. G.
 M.
 C.

exemples de l'application des barèmes de salaire SPQN aux salariés issus de l'API

journaliste / rédacteur 1er échelon / 2 ans d'ancienneté

	Agences (SAPIG)	SPQN
coefficient	135	149
salaires barème	1 984,52 €	2 367,60 €
salaires complémentaires	215,48 €	- €
salaires totaux	2 200,00 €	2 367,60 €
gain pour le salarié (x 13 mois)		167,60 €

journaliste / chef des informations / 5 ans d'ancienneté

	Agences (SAPIG)	SPQN
coefficient	160	215
salaires barème	2 352,02 €	3 399,43 €
ancienneté entreprise (2%)	47,04 €	67,99 €
ancienneté profession (3%)	70,56 €	101,98 €
salaires complémentaires	930,38 €	- €
salaires totaux	3 400,00 €	3 569,40 €
gain pour le salarié (x 13 mois)		169,40 €

cadre / webdesigner / 4 ans d'ancienneté

	Agences (SAPIG)	SPQN
coefficient	150	203
salaires barème	1 705,58 €	2 337,48 €
ancienneté entreprise (3%)	51,17 €	70,12 €
salaires complémentaires	927,23 €	276,38 €
salaires totaux	2 683,98 €	2 683,98 €

3.6
le
en cv