

---

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

---

Entre la Société de Gestion du Figaro (la « SGF »), société anonyme au capital de 40.000 euros, dont le siège social est situé au 14 boulevard Haussmann, 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 712 043 959, représentée aux présentes par Monsieur Francis Morel, son Président du Directoire,

Et les organisations syndicales représentatives, pour la CFDT, monsieur Juan Hernandez, pour la CFE-CGC, monsieur Eric Chabasse, pour la CFTC, Monsieur Eric de la Chesnais, pour la CGT, monsieur Yvonnick Gauchet, pour le SGJ-FO, monsieur Fabrice Amedeo, pour le SNJ, monsieur Patrick Bèle, pour le SNPEP-FO, monsieur Dominique Pacheco.

---

 PB  
AP

## **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 SGF, AGPI et API.

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 la SGF, de l'AGPI et de l'API 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.

*M* *PB*  
*AP*  
2

## **TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES.**

### **ARTICLE 1. ENTREE EN VIGUEUR**

L'entrée en vigueur du présent accord est effective au 1<sup>er</sup> 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 fin de la SGF.

### **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 SGF remis en cause du fait de la reprise en direct du mandat de gestion confié à la SGF par la Société du Figaro.

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

Les parties conviennent que les accords Egalité Hommes Femmes, Seniors, Pigistes et Intéressement actuellement en vigueur au sein de la SGF feront chacun 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.

Il est précisé, dans le cadre du présent accord, que du fait de la mise en liquidation de la SGF, la Société du Figaro mettrait un terme au mandat de gestion confié à la SGF avec effet au 31 décembre 2010. Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, la société SGF serait mise en liquidation mais son activité serait reprise par la Société du Figaro.

En conséquence de ce qui précède, les contrats de travail des salariés de la société SGF 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.

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 1 au présent accord.

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

### **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.

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 avenant de révision.

3.5 Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs, journalistes, employés et cadres de la société.

### **ARTICLE 4. PUBLICITE.**

*M* *PB*  
*AP*

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 1er 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 et les accords collectifs les concernant ;

la convention collective des cadres de la presse quotidienne parisienne et les accords collectifs les concernant ;

la convention collective nationale des journalistes et les accords collectifs de la PQN les concernant.

### **ARTICLE 6. BAREMES**

Les barèmes applicables, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, sont ceux du SPQN.

## **TITRE III. DUREE DU TRAVAIL.**

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.

Les dispositions du présent titre sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### **ARTICLE 7. EMPLOYES.**

7.1. La durée hebdomadaire du travail des employés à temps complet 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 une période de référence complète (du 1er juin au 31 mai). 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 proratisée en fonction de leur date d'entrée ou de sortie.

7.3 Les employés bénéficient du chômage des jours fériés prévus par la loi.

PB  
AP



#### 7.4.

**a)** Compte tenu des éléments qui précèdent, les employés à temps complet bénéficient d'un nombre de jours de repos (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 lundi de Pentecôte et repos hebdomadaire)

- nombre de jours travaillés (207)

= nombre de jours de repos (RTT)

Toutefois, à titre transitoire, les employés de la SGF en poste au 31 décembre 2010 bénéficient d'1 jour de repos (RTT) supplémentaire au titre de l'année 2011.

**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.

Les absences entraînent une réduction du nombre de jours RTT, prorata temporis.

**c)** Par dérogation aux points a) à b) 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 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, 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 bénéficiés.

7.7. 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



AP

5 PB

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

Il est précisé que la mise en œuvre du présent accord ne saurait avoir pour effet de modifier le statut actuel (cadre intégré ou cadre autonome) des salariés cadres de la SGF.

#### 8.1.2 Durée du travail

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

### **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

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.

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

Il sera proposé à chaque cadre disposant, au 31 décembre 2010 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, pour une période de référence complète (du 1er juin au 31 mai), du chômage des jours fériés et de jours de repos (RTT) calculé 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 lundi de Pentecôte et repos hebdomadaire)
- - nombre de jours travaillés (207)
- = nombre de jours de repos (RTT)

c) Toutefois, à titre transitoire, les cadres en poste au 31 décembre 2010 bénéficieront d'1 jour de repos (RTT) supplémentaire au titre de l'année 2011.

d) 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.

 6 AP PB

#### 8.2.4. Contrôle.

Un contrôle individuel sera organisé chaque année, dans les conditions fixées par l'article L 3121-46 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 lundi de Pentecôte et 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
- nombre de jours de congés payés (42 jours)
- 1 (1er mai hors repos hebdomadaire)
- nombre de jours travaillés (202)
- = nombre de jours de repos (RTT)

Toutefois à titre transitoire, le nombre de jours de repos RTT est augmenté pour les journalistes SGF en fonction au 31.12.2010, dans les conditions suivantes :

*M*      *AP*  
*7*      *P B*

- + 3 jours au titre de l'année 2011
- + 1 jour au titre de l'année 2012

Le nombre de jours de travail étant diminué à due concurrence.

#### **8.5. Dispositions communes aux employés, cadres et journalistes.**

- Les dates des congés payés et des jours de repos (RTT) sont déterminées dans les conditions fixées par la loi et les conventions collectives.
- 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.
- 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.
- En principe, les jours de repos (RTT) sont pris à raison d'1 jour au moins par mois, à l'exception du mois de vacances. Ils peuvent être groupés avec des congés payés, avec l'accord du responsable de service.
- Toute demande de prise 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.
- Sauf cas d'urgence ou sauf accord du responsable de 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.
- 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 de service.
- 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.
- 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 :

Lors de sa création, par la totalité des jours épargnés au titre du CET en vigueur avant la conclusion du présent accord. Le crédit de ces jours est automatique.

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 repos (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.

PB

AP



Le crédit du CET ne peut excéder 15 jours. Toutefois, les salariés de la SGF en poste au 31.12.2010 conserveront, jusqu'à leur consommation, l'intégralité des jours de CET acquis avant la fusion. Ces jours viendront donc s'ajouter au potentiel de 15 jours au titre du présent accord, dès l'entrée en vigueur du présent accord.

10.2 Le crédit du CET peut être utilisé à discrétion:

A l'initiative du salarié, dans le cadre soit :

- d'un congé d'au moins 3 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. PERMANENCE DE NUIT DU QUOTIDIEN**

Est considérée comme une permanence de nuit, la vacation qui justifie la présence du journaliste au sein de la rédaction du quotidien et dans les locaux de l'entreprise, afin de réaliser une veille d'actualité pour la réalisation de la dernière édition.

Cette vacation est assurée dans le respect de la réglementation en vigueur concernant la durée du travail.

Chaque permanence réalisée dans les conditions ci-dessus conduit à l'attribution d'une prime brute de 52,50 €, à la date des présentes, s'ajoutant au salaire et se substituant à toute prime de nuit ou autre majoration pour les heures supplémentaires.

### **ARTICLE 12. 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) A compter du 1 janvier 2011, le système du « repas service » est supprimé, des titres-restaurant étant attribués à tous les journalistes comme à l'ensemble du personnel. Toutefois, au titre du maintien des avantages résultant de l'usage antérieur, les journalistes en fonction à SGF au 31 décembre 2010 qui bénéficiaient des « repas service », se verront intégrer dans leur salaire une indemnité compensatrice brute égale à la différence pour chaque repas consommé sur la base de l'historique moyen des deux dernières années, entre 10,67 € et le montant de la part patronale du titre-restaurant. Les journalistes sédentaires (secrétariat de rédaction, photographie, infographie, direction artistique, correction) bénéficieront de cette indemnité à raison d'un montant forfaitaire de 150 repas par an ; les autres catégories de journalistes à raison de 70 repas par an. Le nombre de repas ainsi visé, est proratisé en fonction de la durée annuelle effective du travail de chaque journaliste.

PB

AP



Les rédacteurs en chef et rédacteurs en chef adjoint ne bénéficient pas de cette indemnité compensatrice.

- c) 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.

### **ARTICLE 13. DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

Les salariés en poste à la SGF au 31.12.2010 auront la possibilité :

- soit de bénéficier d'1 jour de congé individuel d'harmonisation en 2011, puis de 2 jours de congés individuels d'harmonisation à partir de 2012 ; ces jours sont acquis et pris au cours de la même année civile,

- soit de bénéficier d'une prime spéciale d'un montant brut annuel de 150 € au titre de l'année 2011, puis de 300 € au titre de l'année 2012. A compter de 2013, cette prime sera intégrée dans la rémunération des salariés concernés.

L'option définitive du salarié devra faire l'objet d'un choix avant le 31 janvier 2011 et fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail. En l'absence de réponse du salarié, la prime spéciale sera réputée choisie.

### **ARTICLE 14. DROITS D'AUTEUR**

Les dispositions relatives au droit d'auteur font l'objet d'une annexe 2 qui comprend d'une part l'accord d'entreprise HADOPI sur l'exploitation des droits de propriété intellectuelle des journalistes du TV Magazine exerçant leur activité au sein de la Société du Figaro et d'autre part l'accord d'entreprise HADOPI sur l'exploitation des droits de propriété intellectuelle des journalistes du Figaro exerçant leur activité au sein de la Société du Figaro.

### **ARTICLE 15. PRIME DE TRANSPORT**

En application des accords du SPQN et de la même manière que les employés et cadres en bénéficiaient auparavant, l'ensemble des employés et des cadres de la Société du Figaro bénéficient, à compter du 1er 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.

### **ARTICLE 16. AFFECTATIONS ET EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES**

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 la date du présent accord, il s'agit des publications et/ou suppléments et/ou déclinaisons et/ou hors-séries suivants : Figaro Quotidien, Figaro Magazine, Madame Figaro, Figaroscope, Figaro Littéraire, So Figaro, Figaro Etudiant, les guides et suppléments du Figaro Quotidien, lefigaro.fr, lefigaro.fr/madame, Figaro Hors-séries, Sport24.com, TV Magazine, tvmag.com.

PB

AP

*M*

A cet égard, la direction s'engage à tout mettre en œuvre pour garantir les droits et les devoirs des journalistes au sein de 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 17. 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<sup>er</sup> 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 18. 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 annexées (Annexe 3).

##### **ARTICLE 19. 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<sup>er</sup> janvier 2011, dans les conditions annexées (Annexe 4).

Les salariés en poste à la SGF au 31.12.2010 et ayant fait liquider leurs droits à la retraite au plus tard le 31 décembre 2012 pourront bénéficier du régime de frais santé « retraités » actuellement en vigueur au sein de la SGF.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, un régime de frais de santé offrant les mêmes prestations que le régime actuel et entièrement à la charge du bénéficiaire, sera proposé aux futurs retraités de la Société du Figaro.

#### **TITRE VII. DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A L'ORGANISATION SOCIALE**

##### **ARTICLE 20. 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 : PB
- c) Les instances visées en point a) conservent leurs attributions : AP

- d) 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.
- e) le 1<sup>er</sup> tour des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel sera organisé dans un délai de 3 mois à compter du 1er janvier 2011.
- f) 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 21. MESURES INTERMEDIAIRES**

- 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).
- 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 22. REPRESENTATION DU CE AUPRES DE L'ORGANE DE DIRECTION**

Le CE désignera, conformément aux dispositions légales, ses quatre représentants auprès du Conseil de surveillance qui sera constitué au sein de la Société du Figaro.

A titre indicatif, il est précisé, qu'à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le Conseil de surveillance comptera douze membres dont sept désignés par l'actionnaire, quatre par la société des journalistes et un par la société des cadres.

#### **ARTICLE 23. 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 Président,
- Un Directeur général Unique.

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 24. CONSTITUTION**

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

PB

A-P



- a) Jusqu'aux prochaines élections professionnelles:
- D'un représentant de chaque organisation syndicale représentative au sein de la SGF 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.

#### **ARTICLE 25. 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 26. 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 27. 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.

Fait à Paris, le 9/12/10

En <> exemplaires

Pour la Société de Gestion du Figaro,  
Francis Morel

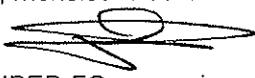


Pour les organisations syndicales,

- pour la CFDT, monsieur Juan HERNANDEZ,
- pour la CFE-CGC, monsieur Eric CHABASSE,
- pour la CFTC, Monsieur Eric de la Chesnais,
- pour la CGT, monsieur Yvonnick Gauchet,




P B  
AP

- pour le SGJ-FO, monsieur Fabrice AMEDEO,
- pour le SNJ, monsieur Patrick Bèle,  

- pour le SNPEP-FO, monsieur Dominique PACHECO.

*M*

AP P B