



AVENANT N° 5 A L'ACCORD DU 10 MARS 2017

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'AGENCE FRANCE-PRESSE, dont le siège social est situé 11/13 place de la Bourse – 75002 PARIS, représentée par Monsieur Philippe LE BLON, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales :

- La CFE-CGC, représentée par *Jean Paul Grandjean*
- La CGT, représentée par *Alain NOUVEL* BP UFICT-LC-CGT
- FO, représentée par
- Le SNJ, représenté par *Benoit RAUCHE*
- SUD, représenté par

D'autre part.

PLB

1/5 AN

JP

AN

Préambule

Dans un souci de sécurisation juridique et d'uniformisation des modalités d'organisation du temps de travail, l'accord d'entreprise signé le 10 mars 2017 entre la direction de l'Agence et la CGT, la CFDT et le SNJ (organisations syndicales représentatives à hauteur de 71,93%), a notamment posé en son article 6.9.1 le principe de la mise en place du forfait jours pour :

« L'ensemble des journalistes, compte tenu de l'autonomie qui est propre à l'exercice de leur métier ».

Or, par un arrêt en date du 19 septembre 2019, la Cour d'Appel de Paris a annulé ce second sous-paragraphe de l'article 6.9.1 de l'accord d'entreprise du 10 mars 2017 en ce qu'il ne conditionnait pas l'éligibilité des journalistes au forfait jours à une autonomie suffisante dans l'organisation de leur emploi du temps.

La direction de l'AFP et les organisations syndicales se sont donc réunies afin de renégocier la disposition mise en cause par la Cour d'appel de Paris.

Dans ce cadre, un projet d'accord catégoriel a in fine été mis à signature.

A l'occasion des négociations précitées, la direction et les organisations syndicales ont également souligné la nécessité de renforcer le suivi de la charge et de l'amplitude de travail des salariés en forfait jours et de modifier les règles de révision de l'accord du 10 mars 2017.

Le présent avenant a donc pour objectif de réviser les modalités du suivi de la charge et de l'amplitude de travail prévues par les articles 6.9.6.1, 6.9.6.3 et 6.9.8 de l'accord du mars 2017 ainsi que les dispositions relatives à la révision de l'accord précité (chapitre 6 – article 1.2).

JPG AN
RF

FB
2/5

Article 1 – Révision de de l'article 6.9.6 du Chapitre 2

- Modification de l'article 6.9.6.1

Le second paragraphe est remplacé par les trois paragraphes suivants :

« La tenue de points individuels réguliers tout au long de l'année, permet d'apprécier et d'échanger de manière approfondie sur la charge de travail ainsi que sur la répartition de cette charge dans le temps.

Ce suivi régulier de la charge de travail s'exerce au moins deux fois par an au travers d'une enquête dématérialisée organisée par la direction auprès des salariés en forfait jours leur permettant de s'exprimer sur leur charge de travail et sa répartition dans le temps.

Ce suivi est également réalisé tout au long de l'année à la demande du salarié auprès de son responsable hiérarchique ou de la direction en charge des ressources humaines. »

- Création d'un article 6.9.6.3 dénommé « Dispositif d'alerte »

Le nouvel article 6.9.6.3 est rédigé comme suit :

« En complément des dispositions ci-dessus, un dispositif d'alerte est mis en place afin de permettre aux salariés en forfait jours de faire part à tout moment de difficultés particulières relatives notamment à leur charge de travail, leur amplitude horaire, leur temps de repos ou encore à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En cas d'exercice de ce droit d'alerte, la direction en charge des ressources humaines procède en lien avec le responsable hiérarchique à une analyse de la situation afin de définir et mettre en place les mesures correctives visant à répondre aux difficultés rencontrées.

Dans l'hypothèse où le salarié exercerait de nouveau son droit d'alerte dans un délai de 6 mois, il sera reçu en entretien par la direction en charge des ressources humaines.

Par exception, il pourra faire jouer sa clause de réversibilité et repasser à un décompte horaire de son temps de travail, sans attendre la période prévue à l'article 6.9.9 de l'accord du 10 mars 2017 ».

Article 2 – Modification de l'article 6.9.8

Le premier paragraphe est complété comme suit :

« Conscientes de la nécessité pour le salarié de pouvoir échanger annuellement avec sa hiérarchie sur les thèmes susmentionnés, les parties s'accordent sur la nécessité de rendre la tenue de l'entretien annuel effective. Elles rappellent à ce titre que la direction comme le salarié en forfait jours ne peuvent s'opposer à ce qu'il ait lieu ».

AW 3/5
JR
R

Article 3 – Révision de l'article 1.2 du Chapitre 6

Dans un souci de simplification des formalités de révision, les parties conviennent de modifier l'article 1.2 intitulé « révision » comme suit :

« Le présent accord peut être révisé, à l'initiative de l'AFP ou d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision prend la forme d'une invitation à négocier, adressée par tout moyen. Cette demande doit être claire et non équivoque sur son objet. En cela, elle doit expressément rappeler qu'il s'agit d'une demande de révision de l'accord du 10 mars 2017.

L'accord de révision est conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail

Une réunion est organisée dans un délai de trois mois pour ouvrir les négociations après la date de réception de la demande de révision.

Si aucun accord n'est trouvé dans un délai de six mois et après au moins trois réunions , la demande de révision est réputée caduque. Un procès-verbal de désaccord est alors établi.

Ce procès-verbal prend acte du maintien des dispositions ayant fait l'objet de la demande. Si l'ensemble des parties le souhaite, une prolongation des négociations peut être décidée et un nouveau délai supplémentaire est fixé.».

Article 4 – Champ de la révision

Les parties rappellent que la présente révision est sans effet sur les autres dispositions de l'accord du 10 mars 2017.

Article 5 – Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur à sa date de signature.

Article 6 – Formalités de dépôt et de publicité

Les formalités de publicité et de dépôt du présent avenant seront réalisées par la direction. Un exemplaire sera déposé conformément aux articles D. 2231-4 et D. 2231-7 du Code du travail sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'Agence.

Un exemplaire du présent avenant sera mis en ligne sur l'intranet.

Fait à Paris, en 8 exemplaires originaux, le

10 janvier 2020

Pour l'AFP

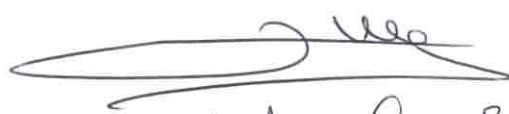
Monsieur Philippe LE BLON



Pour les organisations syndicales

La CFE-CGC, représentée par

Jean-Benoît Girard



La CGT, représentée par Alain NOVEL

Alain Novel

BP UFIGT-LL-CGT

FO, représentée par

Le SNJ, représenté par

Benoît Faucher

SUD-AFP, représenté par

AN 5/5

BF JGG

