

**ACCORD PORTANT
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA
CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE PRIVEE**

ENTRE

Les sociétés figurant en annexe, représentées par Monsieur Damien BERNET, dument habilité,

Ci-après dénommées ensemble « les Sociétés » ou « l'Entreprise ».

D'UNE PART

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau du champ d'application du présent accord

- Monsieur Lionel DIAN, représentant l'organisation syndicale SNME-CFDT, en vertu du mandat dont il dispose,
- Monsieur Alban AZAIS, représentant l'organisation syndicale SNRT-CGT Audiovisuel et le SNJ-CGT, en vertu du mandat dont il dispose,
- Monsieur Pierre FONTAINE représentant l'organisation syndicale SNJ, en vertu du mandat dont il dispose,

D'AUTRE PART

PREAMBULE

Convaincues que la mixité, la diversité et le bien-être au travail constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'Entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales ont décidé de pérenniser leurs engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la conciliation vie professionnelle-vie privée.

La Direction et les organisations syndicales considèrent que les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation.

Elles conviennent que la mixité professionnelle, au service de la performance de l'entreprise de par son importance et sa richesse, constitue un enjeu stratégique tant pour le développement des personnes que pour celui de l'Entreprise.

Dans ce cadre, la Direction doit assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les stades de la vie professionnelle, et garantir le respect du principe de non-discrimination.

La Direction s'engage, à cet effet, à « inciter » les divers acteurs (DRH/managers/salariés) à devenir moteur du développement professionnel des femmes et des hommes de l'Entreprise.

C'est pourquoi, s'inscrivant dans le cadre réglementaire et conventionnel, en particulier des lois successives en faveur de l'égalité professionnelle dont la dernière, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes, afin :

- d'attirer, de promouvoir et de retenir tous les talents sans autres critères que les compétences,
- de respecter l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes en matière, d'accès à l'emploi en reflet du système éducatif et de formation, et de parcours professionnels,
- de garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ayant un même emploi, pour un même niveau de compétence, de responsabilités et de résultats,
- de garantir l'absence d'impact négatif sur l'évolution professionnelle et salariale en cas d'interruption de carrière pour motif de congé parental, de maternité ou d'adoption,
- d'assurer une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle, tenant compte du droit à la déconnexion et du droit d'expression,
- de renforcer la sensibilisation des divers acteurs, faire évoluer les pratiques et les mentalités tant sur le sujet de l'égalité professionnelle que sur celui de la conciliation de la vie professionnelle et privée.

Les parties signataires sont conscientes que la réussite de ces objectifs, passe par des actions devant s'inscrire dans la durée, en application du présent accord et s'inscrivent dans une démarche plus globale de promotion de la qualité de vie au travail.

A l'issue des réunions de négociations les parties signataires du présent accord ont convenu des dispositions qui suivent.

TITRE 1 - OBJET - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 2242-17 du Code du travail et a pour objet de rendre plus effective l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et de favoriser la conciliation vie privée, vie professionnelle.

Le présent accord traitera des domaines d'action suivants :

- la rémunération effective,
- le recrutement,
- la promotion professionnelle,
- la formation,
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des sociétés parties au présent accord.

TITRE 2 - LES MESURES RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 1 - LA REMUNERATION EFFECTIVE

Les parties signataires réaffirment que les principes de la politique de rémunération constituent un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle. L'ensemble des choix effectués en matière de rémunération, qu'ils s'agissent des rémunérations à l'embauche ou en cours d'exécution du contrat doivent reposer exclusivement sur des critères objectifs et professionnels. Ces critères sont notamment les compétences, la performance, l'expérience et l'autonomie acquise.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (dénommée « Construire son avenir professionnel ») comporte une obligation de résultat concernant la suppression des écarts de rémunération. A cette fin, les indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes devront être publiés chaque année ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Article 1-1. Etat des lieux

Il est rappelé que différentes actions ont été menées :

- Dans le cadre des NAO successives, l'Entreprise a réalisé et présenté aux partenaires sociaux un bilan des rémunérations destinée à identifier les éventuels écarts de salaires entre les femmes et les hommes sur un même emploi/métier. Depuis 2010, un budget dédié consacré annuellement à la réduction de ces écarts a été déterminé.
Lors de la NAO 2019 et de la négociation relative à l'égalité professionnelle et salariale, ce budget a été fixé à 30 000 euros bruts.
- Enfin, dans le cadre de la Loi du 5 septembre 2018 visant à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Direction a calculé son niveau global (index) à partir des indicateurs requis.
Pour cette première année 2018 le calcul a été fait pour les entreprises qui rentraient dans le champ d'application de la loi précitée. A titre informatif la note globale pour les sociétés parties au présent accord, à l'index est de 77 points sur 100. Les indicateurs de l'index ont été présentés aux partenaires sociaux dans le cadre de la présente négociation. La Direction procèdera chaque année à un suivi destiné à identifier les éventuels écarts entre les Femmes et les Hommes.

Article 1-2. Objectifs de progression

La Direction s'engage à ce qu'il n'y ait aucun écart de rémunération entre hommes et femmes sur un même poste sauf pour raisons objectives liées aux compétences, à la performance, à l'expérience et à l'autonomie acquise.

Article 1-3. Mesures à mettre en œuvre

En vue d'atteindre l'objectif défini ci-dessus, la Direction s'engage si nécessaire prioritairement à :

- déterminer une enveloppe dédiée aux rattrapages des salaires, négociée lors des NAO. Les écarts de rémunération sont déterminés sur des critères objectifs de comparaison que sont l'âge, l'expérience professionnelle, l'ancienneté, l'autonomie et la performance. Les augmentations de rémunération liées à cette mesure ne se substituent pas aux augmentations dont peuvent bénéficier les femmes de retour de congé maternité conformément à l'article L. 1225-26 du Code du travail ;
- sensibiliser le management au principe de non-discrimination entre hommes et femmes lors des recrutements (mesure qui doit notamment se traduire par une vérification du salaire à l'embauche fixé lors du dernier recrutement opéré sur le même poste pour un même profil, si ce dernier a eu lieu moins de 6 mois auparavant) et des avancements ;
- suivre l'évolution de la rémunération des femmes ayant des enfants de moins de 2 ans.

Article 1-4. Indicateur

Afin de permettre de suivre la réalisation de l'objectif fixé, les Parties ont déterminé les indicateurs pertinents au niveau de l'Entreprise :

- effectif par statut, niveau de fonction et genre ;
- rémunération par statut, niveau de fonction et genre (mini/maxi et médiane) et écart entre la rémunération des hommes et des femmes ;
- proportion de l'effectif ayant bénéficié d'une augmentation et pourcentage moyen d'augmentation par statut, niveau de fonction et genre ;
- attribution moyenne d'augmentations individuelles et augmentations générales par sexe (pour les salariés éligibles uniquement) ;
- attribution de l'enveloppe spécifique « rattrapage » : nombre de personnes visées et moyenne des augmentations spécifiques accordées.

ARTICLE 2 – LE RECRUTEMENT

Les Parties au présent accord rappellent que la procédure de recrutement au sein de l'Entreprise est fondée sur l'analyse des seules compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles, permettant ainsi de garantir une égalité de traitement entre les candidats et la promotion de la mixité dans l'accès à l'emploi.

Ces principes et règles s'appliquent pour les salariés sous contrat à durée indéterminée comme pour les salariés en contrat à durée déterminée, les bénéficiaires de contrats en alternance et les stagiaires.

La Direction s'engage à une égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche

Article 2-1. Etat des lieux

A la lecture des indicateurs sociaux arrêtés au 31 décembre 2017, il est à noter que 60,77% des effectifs de l'Entreprise, quel que soit la nature de leur contrat (CDD ou CDI) sont des hommes contre 39,22% de femmes. En termes de recrutement, 237 recrutements en CDI ont été réalisés sur l'année 2017 dont 58,7% étaient des hommes et 41,3% des femmes.

Il apparaît que la répartition des journalistes hommes/femmes n'est pas identique selon les antennes. En effet, RMC Sport a un effectif, compte tenu des thèmes traités, beaucoup plus masculin alors qu'au sein de BFMTV, les équipes de la rédaction ont une répartition hommes/femmes équilibrée.

Au 31 décembre 2017 :

- les femmes représentaient 33% des stagiaires accueillis au sein des Sociétés au cours de l'année ;
- les femmes représentaient 54% des recrutements sous contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Article 2-2. Objectifs de progression

L'Entreprise s'engage à favoriser la mixité des candidatures afin d'augmenter le nombre de femmes recrutés et ainsi de rééquilibrer le rapport hommes femmes au sein des Sociétés.

Article 2-3. Mesures à mettre en œuvre

Pour atteindre les objectifs fixés ci-dessus, il a été décidé de reconduire les actions suivantes :

- respecter une parfaite neutralité dans la rédaction des offres d'emploi et veiller à ce que la rédaction des annonces et des définitions des postes soit non discriminante à l'égard du sexe ou ne véhicule pas de stéréotypes discriminatoires ;
- ne pas tenir compte de critères liés au sexe lors des procédures de recrutement qui doivent être identiques pour les hommes et pour les femmes. Les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur les compétences requises et les qualifications des candidats ;
- veiller à la parité parmi les candidats sélectionnés : si un cabinet de recrutement est mandaté, il doit avoir souscrit aux principes de la diversité et de l'égalité professionnelle et il doit présenter autant de CV féminins que masculins ;
- former les équipes de recrutement en application de la loi du 27 janvier 2017 « Egalité et Citoyenneté » sur la non-discrimination à l'embauche. Cette formation doit être renouvelée tous les 5 ans.
- développer le recrutement des stagiaires, alternants et apprentis féminines en lien avec les écoles.

Article 2-4. Indicateurs

Afin de permettre de suivre la réalisation de l'objectif fixé, les parties ont déterminé les indicateurs pertinents au niveau des Sociétés :

- recrutement hommes/femmes par statut ;
- nombre de femmes recrutées sur nombre de recrutements total (en contrat à durée indéterminée et en contrats en alternance) ;
- taux de femmes recrutées par rapport à l'ensemble des candidats recrutés (en contrat à durée indéterminée et en contrats en alternance) ;
- taux de femmes en contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) par rapport au nombre total de salariés en contrat en alternance.

ARTICLE 3 – LES PROMOTIONS PROFESSIONNELLES

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit se traduire par des perspectives d'évolution de carrières comparables. Aussi, pour y parvenir les parties au présent accord s'attachent à développer la promotion des femmes sur les postes à responsabilité.

Toutefois, elles rappellent que la promotion au sein des Sociétés est fondée prioritairement sur les compétences détenues par les salariés.

Article 3-1. Etat des lieux

Il ressort des indicateurs sociaux que 46 hommes (62%) ont été promus en 2017 contre 28 femmes (38%) soit un taux de promotion de :

- 8,81% au sein de la population masculine sous CDI ;
- 8,95 % au sein de la population féminine sous CDI.

Il est constaté que le taux de femmes à l'échelon le plus élevé des cadres et des journalistes(*) (coeff. 343) par rapport à la population des femmes dans l'Entreprise s'élève, en 2018, à 7 % contre 12% % pour les hommes (33 femmes contre 90 hommes au 31/12/2018).

(*) Les femmes ayant l'échelon le plus élevé des cadres appartiennent au Comité de Direction du Groupe et/ou au Comité de Direction/ Exécutif de leur société ou ayant le titre de Directeur de publicité au sein de NextRégie.

Article 3-2. Objectifs de progression

L'Entreprise s'engage à promouvoir l'égalité d'accès à la promotion professionnelle et veillera à ce que le nombre de femmes promues soit augmenté pour atteindre un équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes promus.

Elle s'engage par ces promotions à augmenter le nombre de femmes occupant les fonctions à l'échelon le plus élevé des cadres et des journalistes (coeff 343).

Article 3-3. Mesures à mettre en œuvre

En vue d'atteindre les objectifs déterminés ci-dessus, les actions suivantes devront être mises en œuvre :

- neutraliser, dans la prise de décision d'une promotion, les congés de maternité, d'adoption ou le travail à temps partiel ;
- accompagner de façon personnalisée les femmes en vue d'une promotion ;
- sensibiliser les managers à ce que, lors des entretiens annuels, il n'y ait aucune distinction de genre ;
- inciter à la mobilité interne en mettant en place un système d'information des postes disponibles, rédigés avec des mots neutres et attractifs pour les femmes et pour les hommes ;
- identifier les hauts potentiels féminins pour élaborer un programme de mentoring interne adapté ;
- préparer l'évaluation avant le départ en congé de maternité ;
- réaliser les entretiens professionnels au retour de congé de maternité ;
- réaliser un point sur l'évolution professionnelle deux ans après le retour de congé de maternité avec la Responsable du Développement RH.

Article 3-4. Indicateurs

Afin de permettre de suivre la réalisation de l'objectif fixé, les parties ont déterminé les indicateurs pertinents au niveau de l'Entreprise :

- proportion de l'effectif ayant été promue par genre ;
- taux de femmes ayant l'échelon le plus élevé des ETAM, cadres et des journalistes (coeff. 343) par rapport à la population des femmes dans l'Entreprise ;
- nombre de fiches d'évaluation remplies avant le départ en congé de maternité ;
- nombre d'entretien professionnel au retour de congé de maternité.

ARTICLE 4 – LA FORMATION

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et leur déroulement de carrière.

Article 4-1. Etat des lieux

Il ressort des indicateurs sociaux 2017 que le taux d'accès à la formation est plus élevé pour les femmes : 71,5% vs 57,08%.

Par ailleurs, en 2018 le nombre moyen de jours de formation est plus important pour les femmes: 1,6 jours de formation pour les hommes (soit 11,1 heures en moyenne) contre 2,34 jours de formation pour les femmes (soit 16,4 heures en moyenne).

Enfin, sur 2 069 jours de formations recensés en 2018, les hommes totalisent 1 242 jours contre 827 pour les femmes.

Article 4-2. Objectifs de progression

Pour assurer une égalité dans la promotion professionnelle, la Direction veillera à maintenir un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation, mises en œuvre dans le cadre du plan de développement de compétences, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Article 4-3. Mesures à mettre en œuvre

- Sensibiliser les Managers aux enjeux de la diversité
- Organiser des formations d'aide à la prise de fonction lors de l'accès à des fonctions de cadres supérieurs

Article 4-4. Indicateurs

Afin de permettre de suivre la réalisation de l'objectif fixé, les parties ont déterminé les indicateurs pertinents au niveau de l'Entreprise :

- taux d'accès à la formation des femmes et des hommes ;
- nombre moyen de jours de formation des femmes et des hommes

TITRE 3 - LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est fondamentale pour le bien-être des salariés et la qualité de vie au travail. L'entreprise joue un rôle central : c'est elle qui peut donner l'impulsion d'une culture managériale favorable à l'articulation des temps et des règles de collaboration respectueuses des contraintes et de la vie privée des salariés. En outre, l'articulation des temps est un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle.

ARTICLE 1 – DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT ET D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1-1. Etat des lieux

Il est rappelé que certaines mesures négociées par les partenaires sociaux existent déjà et prennent en compte l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle.

Il s'agit notamment :

- des journées de congés rémunérés pour événements familiaux prévues par les conventions d'entreprise ;
- de la possibilité d'utiliser le CET pour rémunérer le congé parental ;
- de la signature, le 31 juillet 2018, d'un accord portant sur le don de jours au profit de salarié(e)s ayant un enfant gravement malade ou accompagnant un proche (conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, ascendant, descendant, personne âgée présentant un lien avec le salarié, etc.) souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Article 1-2. Objectifs de progression

La Direction s'engage à garantir l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale pour les femmes comme pour les hommes.

Article 1-3. Mesures à mettre à œuvre

- Réduire le temps de travail de 30 minutes par journée à compter du 3^{ème} mois de grossesse et de 60 minutes par journée au-delà du 6^{ème} mois ;
- Réaliser un entretien spécifique au retour du salarié de son congé (de maternité, d'adoption ou parental) qui est plus large que l'entretien professionnel puisqu'il abordera non seulement l'évolution professionnelle, la formation mais également l'aménagement du temps de travail de façon déterminée ;
- Faire en sorte que les réunions soient positionnées pendant les horaires travaillés et qu'elles soient de préférence organisées de façon à ce qu'elles ne se poursuivent pas au-delà de l'horaire de fin de la journée ;
- Maintenir le lien avec l'Entreprise pendant les congés de maternité, de paternité et d'adoption à la seule demande du salarié. Ce lien sera limité à la prise d'information via l'intranet ;
- Sensibiliser les Managers sur le thème équilibre vie familiale / vie professionnelle ;
- Être attentif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans l'année suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant pour le père ou la mère de l'enfant ;
- Ouvrir avec les organisations syndicales représentatives, au cours du 2^{ème} trimestre 2020, des négociations portant sur le travail à distance.

Article 1-4. Indicateurs

Afin de permettre de suivre la réalisation de l'objectif fixé, les parties ont déterminé comme indicateurs pertinents :

- le taux d'entretien individuel par rapport au nombre de retours de congés (de maternité, d'adoption ou parental) au niveau de l'Entreprise
- le nombre de salariés à temps partiel réparti par sexe.

ARTICLE 2 - DROIT A LA DECONNEXION DU SALARIE

Le droit à la déconnexion est défini comme le droit pour les salariés de ne pas être sollicités, que ce soit par e-mails, messages, ou encore appels téléphoniques à caractère professionnel, en dehors de leur temps de travail.

La Direction rappelle qu'aucun membre de l'Entreprise n'est tenu de répondre à ses e-mails, messages et appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de son temps de travail, ainsi que durant les périodes de congés et assimilées au sens des articles L3141-1 et suivants du Code du travail et les périodes où le collaborateur est en arrêt maladie au sens des articles L. 1226-1 et suivants du Code du travail, à moins qu'une urgence exceptionnelle ne le justifie.

De même, la Direction s'engage à ce qu'aucun salarié de l'une des Sociétés ne soit sanctionné dans ses évaluations professionnelles, dans l'attribution d'augmentations, dans sa progression de carrière, par un licenciement ou toute autre mesure constituant une sanction, s'il ne répondait pas à ses e-mails, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de ses heures habituelles de travail.

Ainsi, afin de s'assurer du respect du droit à la déconnexion de chacun des membres de l'Entreprise, il est prévu de développer des actions de sensibilisation et de communication à l'égard de l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise afin de les inciter :

- lors d'une période de congé, à activer la notification automatique à leurs correspondants d'un mail les informant de son absence, de leur date de départ et de retour, mais aussi, le cas échéant, des modalités de contact du/des salariés l'entreprise en cas d'urgence ;
- afin de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, il sera rappelé à l'ensemble du personnel d'encadrement que l'organisation de réunions doit tenir compte des horaires habituels de travail des salariés et ne doivent pas débiter ou se terminer au-delà de ceux-ci ;
- en cas de débordement constaté, la DRH pourra procéder à un rappel des règles de bonne conduite.

ARTICLE 3 - L'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES

L'expression directe et collective des salariés contribue à la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, de l'organisation de l'activité et de la qualité du travail de l'équipe.

L'expression est « directe » dans le sens où chaque salarié doit pouvoir user de son droit d'expression par une démarche personnelle, sans passer par l'intermédiaire des représentants. L'expression est « collective » dans le sens où chacun doit pouvoir s'exprimer, non pas dans un rapport individuel-hiérarchie, mais en tant que membre d'une collectivité de travail.

Le droit d'expression des salariés s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail, au sein de groupes pouvant prendre différentes formes.

Lors des réunions de service/d'équipe, le management veille à ce que ces réunions ne soient pas uniquement des réunions d'informations descendantes mais qu'il y ait des temps d'échanges afin que les salariés puissent discuter des problématiques propres au service.

Des réunions plénières, des tables rondes, etc., sont organisées en fonction de l'actualité. Les salariés sont invités à y participer et à y poser leurs questions soit directement, soit par un jeu de questions, porté par une personne dédiée.

Le personnel d'encadrement est invité à participer activement à ces réunions en posant toutes les questions qui lui paraissent nécessaires ou utiles et en incitant les membres de son équipe à en faire de même.

TITRE 4 - SUIVI DE L'ACCORD ET DES INDICATEURS

Une commission de suivi est mise en place pour suivre l'application de l'accord.

Cette commission est composée des représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire.

Elle se réunira une fois par an au minimum et elle étudiera les indicateurs mentionnés dans le présent accord.

Les Parties travaillent en étroite collaboration avec la commission égalité hommes femmes de l'instance représentative du personnel de l'Entreprise.

La BDES reprend les éléments chiffrés du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

TITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il entrera en vigueur après les formalités de dépôt.

Dans le courant de la quatrième année, la Direction et les organisations syndicales se réuniront pour négocier sur les termes d'un nouvel accord.

ARTICLE 2 - REVISION DE L'ACCORD

Les Parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément à l'article L.2222-5 du code du travail, notamment en cas d'évolution de la législation plus favorable que le présent accord qui rendrait indispensable sa révision.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations commenceront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein des Sociétés.

ARTICLE 3 – FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

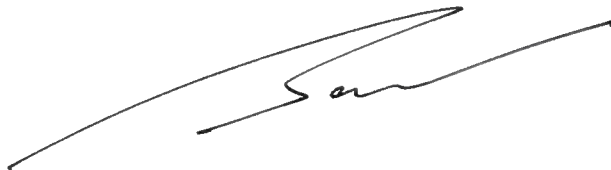
Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D. 2231-21 du code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôts auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Paris et au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent à cet effet.

Une information sera faite sur le présent accord à l'ensemble des salariés couverts par le champ d'application.

Fait à Paris, en 6 exemplaires originaux, le 12 décembre 2019

Pour « les Sociétés »

Monsieur Damien BERNET



Les organisations syndicales représentatives au niveau du champ d'application du présent accord

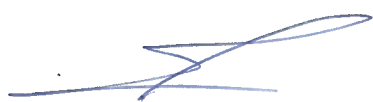
Pour le SNRT-CGT Audiovisuel et le SNJ-CGT, Monsieur Alban AZAIS



Pour le SNME-CFDT, Monsieur Lionel DIAN



Pour le SNJ, Monsieur Pierre FONTAINE



ANNEXE 1 - Liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'Accord

- **NextRadioTV**, SA au capital de 654.760,24 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 433 671 054
- **Business FM (BFM)**, SASU, au capital de 592.000,00 euros, dont le siège social est situé 12, rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 433 737 343
- **BFMTV**, SASU au capital de 39.182.035,00 euros, dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le n° 482 672 714,
- **BFM Paris**, SASU au capital de 37.000,00 euros, dont le siège social est situé 12, rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 523 874 394,
- **Groupe Tests Holding**, SASU au capital de 55.223.196,00 euros, dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le n° 442 233 789,
- **NextInteractive**, SASU au capital de 199.272,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 311 243 794,
- **Radio Monte Carlo (RMC)**, SA Monégasque au capital de 2.287.500,00 euros, dont le siège social est situé au 10/12 Quai Antoine 1er à Monte Carlo (98080), immatriculée au RCS sous le n° 788 185 288,
- **Le Studio Next**, SASU au capital de 1.000,00 euros, dont le siège social est situé 12, rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 529 194 284,
- **RMC Découverte**, SASU au capital de 1.000,00 euros, dont le siège social est situé 12, rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 529 194 797,
- **RMC Sport**, SASU au capital de 37.000,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 505 374 728,
- **NextRégie**, SASU au capital de 7.866.477,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 490 746 112,
- **BFM Business TV**, SASU au capital de 37.000,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 527 550 909,
- **La Banque Audiovisuelle**, SASU au capital de 2.317.800,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 452 698 558,
- **NextDev**, SASU au capital de 1.000 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 529 194 730,
- **RMC Sport News**, SASU au capital de 1.000,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 800 322 216,
- **SportsCoTV**, SASU au capital de 1.000,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 819 960 998,
- **RMC BFM Edition**, SASU au capital de 1.000,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 529 194 342,
- **NextPictures**, SASU au capital de 1.000,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 795 281 153,
- **NextProd**, SAS au capital de 325.165,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 811 542 430,
- **Newco B**, S.A.S.U au capital de 1.000,00 Euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 811 542 513
- **Newco C**, S.A.S.U au capital de 1.000,00 Euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 819 959 610
- **Newco E**, S.A.S.U au capital de 1.000,00 Euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 819 959 651
- **Newco G**, SASU au capital de 1.000,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 819 961 954
- **DTV Holding**, SASU au capital de 39.151.769,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 790 196 893
- **Diversité TV France**, SAS au capital de 13.841,00 euros dont le siège social est situé 12 rue d'Oradour sur Glane à Paris (75015), immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 750 978 645
