

L'avenant audiovisuel en 22 leçons

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 6 : additif à l'article 18

Commission paritaire, fonctionnement et attributions

18-1. – Champ d'application : Dans chaque entreprise relevant du présent avenant et employant des journalistes, il est institué une commission paritaire suivant les règles énoncées au présent article.

18-2. – Composition : Les commissions paritaires comprennent en nombre égal les délégués du personnel journaliste élus au sein de ce collège et des représentants de l'entreprise dont la moitié au moins, dans la mesure du possible, sont journalistes. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants. Les membres suppléants peuvent assister aux séances de la commission. Ils ne peuvent prendre part au vote que lorsqu'ils siègent en lieu et place des titulaires. Le président de la commission est le président de l'entreprise ou son délégué dûment mandaté.

Dans les entreprises à représentation régionale ou dans les DOM-TOM, un accord négocié fixera le nombre des représentants salariés ainsi que les modalités de désignation des représentants siégeant à la commission paritaire centrale.

18-3. – Fonctionnement : Chaque commission élabore son règlement intérieur selon un règlement type annexé à la présente convention. Ce règlement intérieur prévoit notamment les procédures de vote et les modalités d'information du personnel sur les travaux de la commission.

Le fonctionnement de la commission est assuré par le service du personnel de la société concernée, le secrétariat peut être assuré par un représentant de la société qui peut n'être pas membre de la commission.

Le procès-verbal est établi après chaque séance, il est signé par le président et transmis aux membres présents, pour approbation, dans un délai de principe de quinze jours, sauf dérogations prévues par le règlement intérieur.

La commission se réunit sur la convocation de son président, à l'initiative soit de celui-ci, soit de l'un des délégués du personnel siégeant dans cette instance pour traiter de toutes questions entrant dans sa compétence. Dans ce dernier cas, la commission se réunit dans la quinzaine suivant la demande de réunion, ce délai pouvant être ramené à huit jours francs, en cas d'urgence. Elle émet son avis à la majorité des membres présents.

Les membres des commissions sont tenus à la réserve d'usage sur le contenu des délibérations.

18-4. – Attributions :

18-4-1. – En matière d'information sur les recrutements : En début de chaque année, et indépendamment de la consultation du comité d'entreprise sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, les membres de la commission sont informés des prévisions d'augmentation des effectifs des remplacements éventuels de journalistes, des profils des emplois à pourvoir ainsi que des intentions de recrutements de candidats à la profession.

Les recrutements sont effectués dans les conditions fixées à l'article 15 du présent avenant.

L'avenant audiovisuel en 22 leçons

En fin d'année, un bilan détaillé des recrutements effectués sera présenté à la commission. Les documents contenant les informations sur les recrutements communiqués aux membres de la commission paritaire doivent parvenir à ses membres à moins deux semaines avant la réunion de la commission prévue au début de l'année et dans le même délai en ce qui concerne le bilan détaillé présenté à la fin de l'année.

18-4-2. – En matière de mutation : Les commissions paritaires connaissent les problèmes d'affectation dans les cas de changement de résidence. À cet effet, la liste, des caractéristiques du poste et la localisation géographique des emplois à pourvoir par voie de mutation font l'objet d'une publicité par note de service et voie d'affichage.

Il en va de même, sur demande de l'intéressé, en cas de changement de direction ou rédaction susceptible de lui causer un préjudice professionnel.

La commission est réunie dans les dix jours après réception de la demande de l'intéressé adressée au président de la commission.

18-4-3. – En matière de promotion fonctionnelle : La société effectue une publicité par lettre circulaire et voie d'affichage des postes qu'elle souhaite pourvoir au titre de la promotion fonctionnelle au choix, à l'exception des postes de rédacteur en chef. La publicité précise la localisation et les caractéristiques du poste.

Les candidats disposent d'un délai de quinze jours pour postuler. Dans les quinze jours suivant la clôture de candidature, une liste de noms est établie accompagnée d'informations sur carrière des postulants et communiquée aux membres de la commission réunie à cet effet pour formuler un avis.

18-4-4. – En matière de promotions pécuniaires : Chaque année, au cours du premier semestre, la commission a communication du total des points d'indice réservé aux majorations individuelles de salaire. Le calendrier de la prise de décision concernant les majorations précitées est également communiqué, compte tenu du délai prévu à l'alinéa suivant.

La commission peut formuler des observations sur cette communication impliquant, le cas échéant dans un délai de quinze jours, une réunion préalable à toute décision.

La commission est ensuite saisie des propositions de promotions formulées par les représentants élus des journalistes membres de la commission paritaire, puis des propositions de promotions formulées par les responsables des rédactions. Elle arrête une liste de propositions qui est transmise au président-directeur général de l'entreprise pour décision. Cette liste établie par ordre alphabétique peut comporter un nombre de noms supérieur aux possibilités de promotions.

La liste des bénéficiaires de majorations individuelles de salaire est communiquée aux représentants élus des journalistes.

18-4-5. – En matière disciplinaire : La commission siège en formation de conseil de discipline dans les conditions prévues à son règlement intérieur.

Le conseil de discipline est présidé par le président de la commission paritaire ou son représentant désigné à cet effet.

L'employeur fait constituer un dossier disciplinaire et désigne un secrétaire de commission.

La notification de comparution est envoyée par le président du conseil de discipline à l'intéressé dix jours francs à l'avance par lettre recommandée (sous réserve d'accords particuliers pour les sociétés prévues aux articles 42 et 52 de la loi du 29 juillet 1982).

L'avenant audiovisuel en 22 leçons

L'intéressé, accompagné, s'il le souhaite, du défenseur de son choix, peut demander communication de son dossier disciplinaire et éventuellement de son dossier personnel qu'il consulte sur place en présence du secrétaire de la commission.

Les membres de la commission reçoivent leur convocation dix jours francs à l'avance et peuvent également consulter sur place les dossiers concernant l'intéressé dans les mêmes conditions (sous réserve d'accords particuliers pour les sociétés prévues aux articles 42 et 52 de la loi du 29 juillet 1982).

Le quorum nécessaire à l'ouverture de la séance est fixé à la moitié plus un du nombre des membres.

Si le quorum n'est pas atteint, il y a lieu de convoquer un nouveau conseil de discipline ; en ce cas, le quorum nécessaire à l'ouverture de la séance est fixé à 50 % du nombre des membres.

La délibération ne s'effectue qu'entre les membres titulaires de la commission.

Après délibération, le conseil émet un avis porté immédiatement à la connaissance de l'intéressé.

Cet avis, accompagné du procès-verbal de la réunion, est transmis au président de l'entreprise qui prend une décision dans un délai maximum d'un mois à compter du jour où le conseil a émis son avis.

Dans l'hypothèse où un fait nouveau interviendrait avant la décision du président de l'entreprise, celui-ci peut demander une nouvelle réunion du conseil.

18-4-6. – En cas de licenciement : En dehors du cas de licenciement par mesure disciplinaire, la personne concernée, à partir du déclenchement de la procédure prévue à l'article L. 122-14 (L. 1232-2) et suivants du Code du travail, peut demander la saisine de la commission qui doit se réunir dans un délai de huit jours.

18-4-7. – En outre, la commission paritaire est saisie dans les cas prévus aux articles 6, 7-4-2, 7-4-3 et à titre transitoire à l'article 54.

L'avenant audiovisuel en 22 leçons

Commentaire : c'est l'article de l'avenant audiovisuel qui donne des boutons aux directions. Le mot « paritaire » est devenu un gros mot. Il est vrai qu'à RFI, la pratique au fil des années a fini par s'éloigner sérieusement des textes. Raison de plus pour y revenir. La Commission paritaire n'est pas l'instrument de la mainmise des syndicats sur les promotions, contrairement à la légende colportée par de directions successives ne parvenant pas à assumer leurs choix, mais c'est en revanche une garantie de transparence qui disparaîtrait avec elles. Reprenons le texte, alinéa par alinéa. En premier lieu, ces commissions sont paritaires au sens littéral du terme. Il doit donc y avoir un nombre égale de délégués du personnel et de représentants de la direction. Car ce sont bien les délégués du personnel élus par celui-ci, et non les syndicats en tant que tels qui y siègent.

La Commission paritaire dispose bien d'un règlement intérieur, mais personne ne semble se rappeler où il a été rangé. C'est pourtant un document essentiel pour garantir le fonctionnement transparent de la Commission paritaire. C'est entièrement de la responsabilité de la direction.

La direction est tenue d'informer en début d'année la Commission paritaire de ses intentions en matière de recrutement. Une obligation dont elle s'est allègrement dispensée depuis des années. Elle est également obligatoirement informée indépendamment du comité d'entreprise « sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ». Alors qu'un PSE est en cours d'élaboration, on est déjà clairement dans le délit d'entrave ! Une preuve de plus que la direction ignore complètement le contenu d'un avenant qu'elle veut pourtant dénoncer. Il en va de même de la légèreté avec laquelle cette même direction s'abstient de communiquer le bilan détaillé des recrutements en fin d'année. Enfin, les délais fixés par l'avenant sont constamment bafoués. Ce n'est pas parce que l'un des joueurs ne respecte pas la règle que c'est la règle qu'il faut changer !

Viennent ensuite les compétences de la Commission paritaire en matière de promotions, fonctionnelles et pécuniaires. La rédaction est suffisamment claire pour que chacun puisse se rendre compte que le soupçon de « cogestion » par les syndicats du fait de l'existence des commissions paritaires est un non-sens. La décision appartient, et a toujours appartenu, au PDG et à lui seul. Encore une fois, ce que permettent les commissions paritaires, c'est un minimum de transparence. Et c'est cela qui est menacé de disparition.

Enfin, la Commission paritaire siège en formation de Commission de discipline. Elle est également compétente en cas de licenciement disciplinaire et en cas de refus opposé à une demande de collaboration extérieure.

Voir l'intégralité de la [*Convention collective nationale de travail des journalistes*](#)

À suivre la leçon n° 7 : additif à l'article 22

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>