

Accord mondial sur les droits sociaux fondamentaux



Introduction

Introduction Eurosport

L'UNI Global Union a l'ambition de faire progresser les intérêts sectoriels de ses affiliés et les intérêts multi sectoriels de ses groupes interprofessionnels.

UNI MEI - le secteur des médias, des arts et du spectacle vivant de l'UNI Global Union - représente plus de 140 syndicats et guildes et plus de 375 000 travailleurs dans le monde entier.

Eurosport et UNI MEI reconnaissent l'importance du dialogue social au niveau international dans le secteur des médias et ont, dans un esprit de coopération, établi des relations afin de promouvoir et de développer le dialogue social non seulement au sein de l'entreprise mais également entre les deux organisations et ce, en associant tous les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise.

Champ d'application de l'accord

Le présent accord a vocation à s'appliquer dans les sociétés au sein desquelles Eurosport exerce directement un pouvoir de contrôle, c'est-à-dire les sociétés dans lesquelles Eurosport détient la majorité du capital ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises ou encore lorsqu'il nomme plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance.

1 - Respect des droits humains fondamentaux

Eurosport s'engage à respecter la dignité de ses salariés et à veiller à ce que le management applique ce principe.

Eurosport s'assure, par ailleurs, d'un dialogue avec l'ensemble des parties prenantes, et notamment : les salariés, les organisations syndicales et les associations de salariés élus par leurs pairs, outre l'État, les organismes professionnels et les actionnaires.

Dans le cadre de l'application des conventions fondamentales de l'OIT, Eurosport s'engage à veiller particulièrement à :

- empêcher l'utilisation du travail forcé,
- interdire le travail et l'exploitation des enfants,
- lutter contre les discriminations,
- veiller à la santé et à la sécurité au travail
- respecter la liberté syndicale et le principe de la négociation collective,

Cet engagement vaut également dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions.

1.1 Dialogue social et relations avec les organisations syndicales

Eurosport reconnaît à ses salariés la liberté d'association, de représentation et d'adhésion à un syndicat conformément aux principes fixés par la convention de l'OIT n°87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Les salariés sont libres d'adhérer ou non à un syndicat de leur choix. Lorsqu'un syndicat n'est pas présent dans l'une des entreprises du groupe, Eurosport se doit d'adopter une position neutre visant ni à aider ni à empêcher le syndicat de s'implanter.

Eurosport applique les lois et règlements nationaux en matière de reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises qui le composent et respecte les accords locaux signés au sein du le Groupe. La signature du présent accord n'entraîne aucune modification dans la reconnaissance ou non des syndicats au niveau local.

UC EB

PM JJ JZ1.1

Eurosport s'engage à respecter les termes de la convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. Dans ce cadre, Eurosport a l'ambition de développer le dialogue social collectif avec les syndicats représentatifs et/ou les représentants du personnel.

1.2 Lutte contre toute forme de travail obligatoire et forcé

Eurosport s'interdit de recourir et condamne toutes les formes de travail forcé ou obligatoire conformément aux conventions de l'OIT n°29 et 105 relatives au travail forcé.

1.3 Interdiction du travail des enfants

Eurosport s'interdit, comme le prévoient les conventions OIT n°138 et 182 relatives à l'âge d'accès au travail, de recourir au travail des enfants dont l'âge est inférieur à celui auquel cesse la scolarité obligatoire dans le pays concerné ou, en tout état de cause, avant l'âge de quinze ans.

1.4 Non-discrimination

Eurosport a pour principe de n'opérer aucune discrimination dans les relations de travail et en particulier de recruter les hommes et les femmes en fonction de leurs compétences propres et de traiter chacun avec dignité, d'une façon non discriminatoire et respectueuse de son âge, de son origine sociale, de sa situation de famille, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son handicap, de ses opinions politiques, syndicales et religieuses, de son appartenance ou de sa non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation et ce, conformément à la convention OIT n°111.

Sur ces trois derniers points, l'engagement des fournisseurs et prestataires dans cette politique est un critère de sélection.

Cette politique doit contribuer à la diversité des personnes et des cultures dans les différentes entités de l'entreprise.

Eurosport et UNI MEI se félicitent de l'accord d'action européen sur l'égalité homme – femme du comité de dialogue social de l'audiovisuel de 2011 et s'engagent à se concerter régulièrement pour évaluer la mise en œuvre des politiques de non-discrimination dans ce domaine et les aspects contenue dans l'accord d'action européen.

1.5 Santé, sécurité et conditions de travail

Eurosport a pour souci constant de veiller à la santé et aux conditions de travail de ses salariés, et assure le suivi médical de ses salariés dans le respect des législations locales. Eurosport met en place une politique spécifique qui s'applique à l'ensemble des entités qui la composent dans le monde.

Par son appartenance au groupe TF1, Eurosport a mis en œuvre l'accord intitulé « Travailler mieux ensemble », en date du 13 octobre 2010. Cet accord porte sur les risques psychosociaux, issus du monde du travail, pouvant mettre en jeu la santé mentale et, le cas échéant, l'intégrité physique des salariés.

Si cet accord traite, de manière générale, de l'ensemble des dispositifs permettant aux salariés de travailler mieux ensemble, il aborde, plus particulièrement, la question de la prévention, de la détection et des solutions à apporter en cas d'exposition prolongée de stress au travail en :

- augmentant la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux et du stress au travail, en particulier,
- rappelant les mesures déjà existantes en la matière,
- mettant en place des actions permettant à l'ensemble des salariés de mieux travailler ensemble.

2 - Politique de l'Emploi

Dans le cadre de son développement, Eurosport met en place des politiques dynamiques de l'emploi, particulièrement dans les domaines précisés ci-dessous :

2.1 Mobilité internationale

Elle doit être encouragée, sur la base du volontariat, entre les différentes entités de l'entreprise, comme contribuant à la diversité des équipes, source de créativité et de synergies.

UC PS

PH
ST
J
ZL
2

2.2 Accès à la formation

Afin de favoriser l'employabilité de ses salariés au sein de l'entreprise, Eurosport facilite l'accès aux actions de formation nécessaires au bon exercice de leur métier et à leur développement professionnel tout au long de leur carrière.

2.3 Durée du travail et droits aux congés payés

En fonction des besoins de l'entreprise et, dans le respect des accords locaux et des législations nationales, Eurosport s'engage, autant que faire se peut, à aménager le temps de travail de ses salariés en prenant en compte les contraintes opérationnelles et leurs aspirations.

Conformément aux législations et pratiques nationales des pays où Eurosport est présent, un droit à congés payés est accordé aux salariés.

2.4 Rémunération

Eurosport reconnaît le principe d'une juste rétribution du travail et respecte les prescriptions de la convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération hommes/femmes pour un travail égal.

2.5 Anticipation et accompagnement social des restructurations

Eurosport, dans le cadre de sa responsabilité vis-à-vis des salariés et des économies locales, veille à anticiper les évolutions et les restructurations dans les différentes entités de l'entreprise, afin d'en minimiser autant que faire se peut les éventuelles conséquences sur l'emploi. A cette fin, les principes suivants seront appliqués dans les sociétés couvertes par cet accord.

- Principe d'anticipation par :
 - la prise en compte des conséquences sociales dans les décisions stratégiques,
 - des actions de formation afin de faciliter les évolutions nécessaires.
- Principe de dialogue social avec les organisations syndicales locales reconnues représentatives et les représentants élus du personnel à travers une information et un dialogue sur les enjeux économiques, les conséquences des décisions et la bonne adaptation des mesures d'accompagnement individuelles et collectives.
- Principe d'accompagnement social : afin d'en limiter les conséquences pour les salariés concernés, Eurosport mettra en œuvre, de manière prioritaire, des mesures de mobilité interne (reclassement à l'intérieur du Groupe, formations adaptées) visant à éviter ou à limiter le nombre des licenciements.

3 - Relations fournisseurs et sous-traitants

Eurosport informe ses propres fournisseurs et sous-traitants de l'existence du présent accord.

L'adoption effective de ces principes constitue un fondement favorable à des relations partenariales durables.

Eurosport s'interdit de solliciter des cadeaux ou des avantages et d'en accepter qui aient une valeur économique significative. Ils s'abstiennent de toute action irrégulière et de toute participation à des actes de corruption.

4 - La Politique de l'Environnement

Eurosport s'assure que les productions, produits et innovations qu'elle développe intègrent, dans leur conception et leurs usages, les enjeux du développement durable.

D'une part, les collaborateurs sont régulièrement sensibilisés au sujet du développement durable par des rubriques figurant dans les publications internes de l'entreprise, notamment sur le site intranet.

D'autre part, comme tout groupe media, l'impact environnemental majeur d'Eurosport passe par sa capacité à sensibiliser le public à cet enjeu.

lcc ER

PN
JF
d 31.
3

5 - Anticipation et résolution des conflits

Si le présent accord, ou l'un de ses principes, n'est pas appliqué dans l'une des entités d'Eurosport, UNI MEI s'engage, préalablement à une communication externe, à contacter la direction de l'entreprise afin que la concertation nécessaire s'instaure. De son côté, Eurosport s'engage à prendre, le plus rapidement possible, toutes les dispositions nécessaires pour faire respecter le contenu de cet accord.

6 - Mise en œuvre et suivi de l'accord

Le présent accord est porté à la connaissance de l'ensemble du personnel des entités d'Eurosport et sera communiqué au management de l'ensemble des filiales concernées.

Eurosport, UNI MEI et les syndicats représentatifs au sein de l'entreprise veillent, conjointement, à la mise en œuvre effective de cet accord.

Dans les sociétés où Eurosport est présente de façon significative sans exercer de contrôle direct, les signataires s'engagent, dans le respect de l'indépendance de ces entreprises, à faire connaître le présent accord et à en favoriser la mise en œuvre.

Un suivi de l'accord et des bilans réguliers sont effectués par les présents signataires. Ces bilans s'appuient, notamment, sur des indicateurs issus du reporting sur la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise.

En cas de difficultés d'interprétation, la version française de ce texte fera foi.

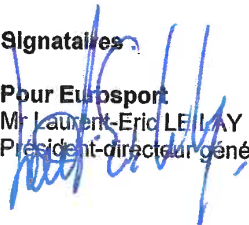
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il peut être dénoncé par l'une des parties avec un préavis de trois mois. L'accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

À Paris, le 10 octobre 2012

Signataires

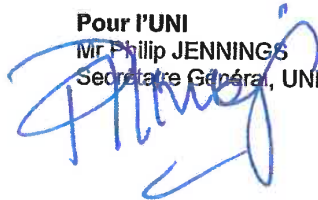
Pour Eurosport

Mr Laurent-ERIC LEILAY
Président-directeur général Eurosport



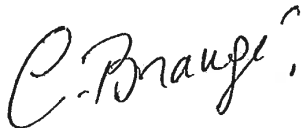
Pour l'UNI

Mr Philip JENNINGS
Secrétaire Général, UNI Global Union



Pour Eurosport

Mme Cécile BRANGÉ
Déléguée syndicale CFTC Eurosport



Pour Eurosport

Mme Laurence JOUSSE
Déléguée syndicale CFDT Eurosport



Pour TF1

Mr Hubert CAZENAVE
Délégué syndical CFTC TF1



Mr Pierre VANTORRE
Délégué syndical CFDT TF1

