

NOUVEL ACCORD CADRE PROFESSIONNEL ET SOCIAL

Préambule

Le durcissement de la concurrence exercée par les médias audiovisuels et plus récemment par les journaux gratuits, les réformes en matière de publicité télévisuelle et de distribution postale, sont de nouvelles contraintes qui mettent en évidence la nécessité d'engager des discussions pour redéfinir les conditions de fabrication des quotidiens nationaux et donner aux entreprises de presse les moyens d'une politique dynamique de conquête et de reconquête du lectorat afin d'assurer leur avenir et la pérennité des titres, notamment par le développement de la charge de travail.

Les évolutions technologiques offrent de nombreuses perspectives tant en termes de délais, de diversité et de qualité des produits que d'évolution qualitative des métiers de la presse.

Les parties notent avec satisfaction que les pouvoirs publics manifestent leur soutien à l'effort de modernisation de la presse quotidienne nationale.

Le présent accord donne à la profession des perspectives de développement.

Il doit permettre à la presse quotidienne nationale de :

- renforcer sa position sur son marché traditionnel;
- renouveler et compléter son offre éditoriale ;
- la faire accéder à de nouveaux marchés d'impression (imprimés publicitaires, suppléments, gratuits ...)
- développer l'investissement et la charge de travail.

Cette volonté commune de reconstruction passe par la redéfinition des métiers, l'évolution des niveaux de qualification, la fixation des principes de fonctionnement du paritarisme et d'organisation des entreprises, ainsi que par l'élaboration de mesures d'accompagnement professionnel et social.

I La redéfinition des métiers

Les technologies actuelles ou à venir conduisent à une redéfinition des métiers sur d'autres bases que celles des catégories actuelles, et donc à une redéfinition des périmètres des emplois composant ces métiers.

La fabrication d'un quotidien s'articule autour de deux secteurs d'activité : le prépresse et l'impression.

Le secteur du prépresse comprend : l'édition-réalisation, le traitement et la valorisation de l'illustration, la correction.

Le secteur de l'imprimerie comprend : l'impression, la maintenance et le traitement des abonnés.

Cette définition initiale des métiers sera complétée par l'examen, dans les discussions techniques, des fonctions et emplois existants et/ou nécessaires au process de fabrication. Il existe des tâches centrales spécifiques et des tâches transversales.

1) Evaluation et niveau de qualification

Dans le cadre des discussions techniques à venir, chaque emploi fait l'objet d'une évaluation paritaire qui détermine le niveau de qualification requis. Les niveaux de qualification ainsi déterminés se traduisent par une nouvelle classification (grille hiérarchisée des emplois) offrant des perspectives d'évolution individuelle.

2) Classification

La définition paritaire des emplois se traduit dans une nouvelle classification et grille salariale définies elles-mêmes paritairement autour du point 100.

II Principes de fonctionnement du paritarisme et d'organisation des entreprises :

► *au plan régional*

Les parties réaffirment leur attachement aux relations paritaires.

Ce paritarisme réside dans la définition des règles professionnelles et sociales, dans le suivi de la bonne application de ces règles ainsi que dans la prévention ou l'arbitrage des différends.

Le paritarisme trouve son expression dans les domaines de la gestion prévisionnelle de l'emploi, de la formation professionnelle ainsi que dans celui de la protection sociale collective au travers des institutions sociales professionnelles. Des commissions paritaires permanentes seront chargées de ces questions.

► *au plan de l'entreprise*

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les employeurs exercent le pouvoir de direction tandis que les organisations syndicales assurent la représentation et la défense des intérêts des salariés.

Les équipes sont constituées en fonction des niveaux de qualification requis.

L'organisation de la production doit permettre une utilisation optimale du temps de travail.

III - Mesures d'accompagnement professionnel et social

La mise en œuvre du présent accord entraîne des conséquences qui seront évaluées dans un cadre paritaire. Des mesures d'accompagnement professionnel et social adaptées à chaque situation seront discutées.

1) Adaptation des formations

Les formations sont adaptées dans leur durée et leur contenu pour répondre aux niveaux de qualification requis pour chaque emploi.

2) Validation des acquis de l'expérience

A sa demande, la validation des acquis de l'expérience permet au salarié de se voir reconnaître un niveau de qualification dans un cadre paritaire en relation avec les écoles de la profession.

3) Accompagnement social

Pour les salariés ne répondant pas au niveau de qualification déterminé par la nouvelle classification, des reclassements dans des emplois différents seront mis en œuvre, notamment par des formations dans les écoles de la profession si nécessaire.

Pour les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation, notamment en raison de leur âge, les parties rechercheront auprès des pouvoirs publics un dispositif adapté.

* *

Les principes politiques et de méthode posés par le présent accord seront déclinés et précisés, d'ici au 31 mars 2004, dans des accords spécifiques formant un tout indissociable.

Fait à Paris, le 10 février 2004

SPP

CILP

SGLCE

Le Figaro

Le Monde

L'Equipe

France-Soir

L'IHT

L'Humanité

CSTP

Les Echos

La Tribune

Le JDD

Libération

La Croix

Paris-Turf

L'AGEFI

ANNEXE 1

Les termes employés dans le présent accord sont ainsi définis :

GLOSSAIRE

Fonctions :

Ensemble de tâches à accomplir par le salarié. Il existe des tâches centrales spécifiques – le cœur du métier – et des tâches transversales - par exemple la participation au travail d'équipe et l'entretien du poste/outil de travail-

Emploi :

Ensemble des fonctions, des responsabilités et des missions exercées par une personne au sein d'une organisation, d'une entité donnée.

Métier :

Ensemble des emplois propres à une profession, exigeant une formation de base, un apprentissage et/ou de l'expérience et nécessitant des compétences professionnelles.

Qualification :

Mesure des emplois réalisée à l'aide d'un outil d'évaluation s'appuyant sur les référentiels des métiers correspondants.

Classification :

Grille hiérarchisée des emplois.

ANNEXE N° 2 AU NOUVEL ACCORD CADRE PROFESSIONNEL ET SOCIAL

Dispositions spécifiques à l'encadrement

L'annexe n° 2 complète, pour l'encadrement, le texte général qui aborde les questions d'environnement économique et les principes généraux d'organisation de la profession. Elle permet que l'encadrement prenne sa place dans les discussions techniques à venir.

Cette annexe, qui est indissociable de l'accord cadre, fixe le principe du repositionnement de l'encadrement :

Fonctions d'encadrement

Le repositionnement de l'encadrement, - en sus de son expertise technique -, sur son rôle de management et d'animation d'équipe, sera précisé et complété dans les discussions techniques à venir.

Fait à Paris, le 10 février 2004

SPP

Bureau Parisien des cadres
de l'UFICT-LC-CGT

Le Figaro

Le Monde

L'Equipe

France-Soir

L'IHT

L'Humanité

Les Echos

La Tribune

Le JDD

Libération

La Croix

Paris-Turf

L'AGEFI