



## *Projet 17 juin*

# *Accord cadre Presse quotidienne régionale*

---

### **Principes de négociations**

La presse quotidienne régionale se situe dans une phase transitoire, entre numérique et papier imprimé, qui la conduit vers un rééquilibrage entre ces deux supports, sans que le modèle économique n'en soit clairement établi. Cette évolution se déroule dans un cadre où la plupart des titres de presse sont intégrés dans des groupes qui en déterminent la stratégie et l'avenir.

Ces entreprises de presse d'information quotidienne reposent, plus que toutes autres, sur la qualité et la compétence de personnels qui la composent. Face à une crise du système économique sans précédent récent, les entreprises de presse d'information quotidienne doivent assurer leur pérennité et leur évolution, se prémunir contre la perte des savoir-faire tout en conservant leur capacité à en utiliser de nouveaux.

L'emploi dans un tel contexte n'est pas une quantité négligeable, mais le cœur de la négociation comme il est le cœur des métiers de l'information.

En conséquence, il est nécessaire pour la branche de combiner des mesures sociales relevant de la promotion de la presse quotidienne sous toutes ses formes et d'établir des rapports sociaux répondant aux défis lancés par la révolution numérique et à la dématérialisation des entreprises, et la nécessité de qualifications professionnelles de haut niveau.

C'est pourquoi le cadre de la présente négociation sociale ne peut qu'être tourné vers l'avenir, quelles que soient les parts respectives du papier imprimé et du numérique et l'issue de la crise économique. A cet égard, la négociation se situe clairement dans le cadre d'un scénario d'avenir énoncé par l'Observatoire des métiers de la presse, c'est-à-dire une information quotidienne bimédia, dans laquelle le papier imprimé et le numérique coexistent.

Le principe de négociation doit être fondé sur le principe suivant : mêler étroitement au devenir de l'information et de la culture le cadre social qui préside à leur réalisation et à leur diffusion.

La protection de l'emploi et la préservation du contrat de travail sont au centre des négociations.

La formation professionnelle doit être utilisée au service de la mutation des métiers, des nouvelles qualifications en train d'apparaître, et déboucher sur des emplois stables.

Les états généraux de la presse, convoqués par la présidence de la République, sont parvenus à une conclusion qui ouvre la perspective d'un nouveau cadre social. Les pouvoirs publics conditionnent leur intervention à la signature d'accords portant prioritairement sur la recherche de solutions d'emplois, de reconversion, de formation.

Depuis, l'Etat a renforcé son intervention en désignant parmi les filières qu'il considère comme prioritaires le Papier et les Industries graphiques. Puisque que l'Etat est

omniprésent par de multiples biais, qu'il le soit es-qualité par l'un de ses représentants à la table de la négociation de branche.

L'orientation de l'Etat, parallèlement à la mise en place de mécanismes renforcés d'aides à la diffusion de la presse, le conduit à intervenir dans la filière presse et lui fournir des aides sous forme d'allocation de fonds publics.

Ces fonds publics doivent être mis au service du développement de l'information quotidienne, de l'emploi correspondant et de la formation professionnelle.

Il en va de la même pour les investissements privés.

L'objectif de cet accord est de définir clairement la finalité de ces aides afin de développer l'emploi et les compétences dans le secteur de la PQR. Il s'agit bien de s'appuyer sur le savoir-faire de tous les salariés de la presse.

Pour cela, il convient, dans le cadre d'une démarche de type GPEC, de repérer les métiers émergents, les métiers directement impactés et d'identifier pour chacun d'eux les écarts de compétences à combler par la formation professionnelle.

Le périmètre de la présente négociation inclut tous les salariés de la presse quotidienne.

## **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences suppose la communication par les directions d'entreprises et de groupes de leur stratégie. La stratégie occurrente consiste à révéler, à trois ans, l'importance accordée à chacun des supports, numérique et papier imprimé. L'Observatoire des métiers, de façon paritaire, établit comme base de travail « un scénario », celui de la coexistence du papier imprimé et du numérique.

Le présent accord reprend à son compte ce scénario.

La GPEC établit le lien entre qualification, formation, traitement de l'emploi et volume des effectifs.

Des modifications impulsées par des évolutions commerciales, technologiques et éditoriales touchent à des degrés divers toutes les activités. Faire face au futur et consolider l'emploi impliquent de nécessaires adaptations à moyen terme, liées à ces évolutions de fond. A chaque fois qu'elles sont identifiées, ces adaptations doivent être anticipées.

Les orientations en matière de gestion des ressources humaines sont fixées pour soutenir le déploiement du plan à moyen terme, dans chacun des titres, en fonction de leur activité, en tenant compte notamment :

- des évolutions technologiques,
- des évolutions d'organisation et des méthodes de travail.

S'adapter aussi bien aux données externes qu'internes implique l'anticipation des difficultés économiques et sociales prévisibles en prenant en compte les intérêts des salariés.

Par un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le SPQR et les syndicats signataires reconnaissent la responsabilité de la branche professionnelle dans l'adaptation de ses salariés à l'évolution des métiers.

Il appartient aux directions de chacune des entreprises de définir, dans une cohérence globale, ses prévisions en matière d'emploi, les besoins et compétences nécessaires à l'avenir,

de veiller au maintien de leurs salariés dans l'emploi en assurant notamment, les actions de formation suffisantes et des conditions optimisées de mobilité professionnelle.

La GPEC de branche, établie par le présent accord national, s'appuie sur l'accord national paritaire intitulé « Engagement de développement de l'emploi et des compétences dans le secteur de la presse écrite ». Il représente l'axe indispensable d'établissement de l'accord GPEC de branche.

Le gage de réussite de cette démarche nécessite le dialogue et la mobilisation des instances représentatives du personnel, l'information des salariés, et leur adhésion qui ne sera obtenue pleinement que sur la base d'un projet d'avenir mobilisateur et motivant.

### **Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de la PQR.

### **Repérer et anticiper les évolutions prévisibles**

L'Observatoire des métiers de la presse définit une cartographie en 8 domaines,

- Elaboration et production des contenus éditoriaux
- Gestion des ressources documentaires
- Management et animation d'équipes
- Fonctions transverses
- Logistique
- Fabrication et impression
- Activités commerciales publicitaires
- Marketing et développement de la diffusion de l'audience

Chacun de ces domaines comporte les définitions des activités consignées en sous-domaine et des profils type par activités. Le présent accord se propose d'utiliser les travaux de l'Observatoire des métiers de façon à envisager les efforts de formation, d'utilisation des ressources humaines pour mettre en conformité le salariat avec l'avenir de la presse quotidienne d'information.

Par ailleurs, en fonction de cet effort d'anticipation, les métiers actuels peuvent se répartir en quatre grandes catégories :

- les métiers menacés pour lesquels une baisse importante des effectifs peut être envisagée à court ou moyen terme
- les métiers sensibles pour lesquels une évolution importante des compétences nécessaires peut être envisagée
- les métiers émergents ou en développement, métiers nouveaux ou en fort développement quant à leur effectif
- les métiers à pénibilité identifiée aggravée par l'avancée en âge ou le cumul des années d'exercice.

## **Le principe de maintien du contrat de travail**

Les parties signataires sont convenues de la nécessité de sécuriser les parcours professionnels des salariés de la PQR, quels que soient les métiers dont ils sont issus et des perspectives auxquelles ils peuvent prétendre.

Pour cela, engagement est pris de mettre en place un dispositif, financièrement aidé par des fonds publics, permettant de former un nombre significatif de salariés (dans les domaines d'activité les plus touchés) aux exigences de la révolution numérique.

A l'aboutissement des négociations paritaires, dans le cas où des salariés ne pourraient rentrer dans ce dispositif de formation compte tenu de leur âge, leur sera proposée une solution de départ anticipé à la retraite, garantissant le maintien du contrat de travail et de toutes les garanties sociales nécessaires jusqu'à liquidation de leur droit à une retraite à taux plein.

Un simple équivalent monétaire ne saurait satisfaire le champ de ces garanties sociales et collectives.

## **Caisse professionnelle de garanties sociales (CPGS) et financement du dispositif**

S'appuyant sur un organisme déjà agréé (Audiens), une caisse professionnelle sera créée, la caisse professionnelle de garanties sociales (CPGS). Il s'agira d'une structure paritaire étendue à tout le salariat de l'information au moins quotidienne, garantissant le contrat de travail pendant le temps de la formation et de la reconversion.

Sa création est l'expression du renoncement au recours systématique aux plans sociaux qui, depuis trop longtemps, ont façonné un rapport négatif à l'emploi et ont découragé les reconversions et les évolutions. Elle sera financée par les cotisations des entreprises (employeurs et salariés). Elle aura notamment pour vocation de collecter les aides publiques.

Cette caisse sera le garant du maintien du contrat de travail des salariés quels que soient les métiers dont ils sont issus et les perspectives auxquelles ils peuvent prétendre.