

ACCORD DE METHODE
SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE MODERNISATION SOCIALE
DES ENTREPRISES DE PQR

Les partenaires sociaux signataires des dispositions qui suivent, considèrent que la Déclaration Commune relative à la modernisation sociale des entreprises de PQR, signée le 2 novembre 2005, constitue la feuille de route des travaux paritaires à venir en entreprise.

Ils veulent, par ces nouvelles dispositions, inciter les partenaires sociaux à ouvrir ces négociations et avoir l'assurance qu'elles s'ouvrent et aboutissent dans les meilleurs délais et apporter des précisions sur l'ordonnancement et le contenu de ces travaux.

1 – ORDONNANCEMENT DES TRAVAUX PARITAIRES EN ENTREPRISE

1.1 – Il est rappelé que la démarche de modernisation sociale a pour but d'accompagner la volonté des entreprises de PQR dans leurs efforts de redéploiement des activités, destinés à la reconquête du lectorat sollicité par de nouveaux médias (cf. Déclaration Commune).

1.2 – Cette démarche de Modernisation Sociale doit être négociée en entreprise et acter, en tant que de besoin, la mise en place de nouvelles organisations de travail s'appuyant sur la mise en œuvre de nouvelles techniques de fabrication, le décloisonnement des tâches entre certains métiers traditionnels des secteurs de l'impression, de l'expédition, de la maintenance et, de façon spécifique, du secteur prépresse ainsi que sur la mise en place de qualifications adaptées.

1.3 - La création de ces nouvelles organisations de travail implique la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des compétences, des qualifications et des emplois rendant compte de la constitution de nouveaux espaces professionnels, au sein des filières impression, expédition, maintenance et prépresse.

1.4 - Dans le cadre des discussions techniques à venir concernant le personnel ouvrier, chaque emploi fera l'objet d'une évaluation concertée qui déterminera le niveau de qualification requis. Le niveau de qualification ainsi déterminé se traduira par une classification prenant en compte des perspectives d'évolution professionnelle.

1.5 - Cette évolution professionnelle nécessite le développement d'actions de formation paritairement élaborées dans les entreprises :

- intégrant la consolidation et l'évolution des compétences et des qualifications requises pour accompagner et / ou anticiper le développement des activités de l'entreprise ;
- inscrites dans la perspective de la seconde partie de carrière des salariés aptes à occuper ces nouveaux espaces professionnels ;
- définissant des parcours structurés de fin de carrière pour les salariés expérimentés ;

CPD 

- adaptées, par les moyens de financement associés, aux besoins spécifiques des salariés fragilisés dans leur emploi.

1.6 - Enfin le plan de modernisation sociale prévoit la mise en place ponctuelle d'un dispositif de cessation anticipé d'activité au bénéfice de salariés volontaires, rencontrant des difficultés d'adaptation notamment en raison de leur âge ou d'une reconversion jugée trop lourde et travaillant dans des services dont les effectifs seront réduits à due concurrence des départs au terme de cette négociation d'entreprise.

Sur ce dernier point, les entreprises qui le souhaitent bénéficieront de l'appui des Pouvoirs Publics pour accompagner les départs de salariés exerçant leurs fonctions au sein des services techniques ou concourant à la réalisation du journal.

2 – MODALITES DE GESTION DES SECONDES PARTIES DE CARRIERE DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE MODERNISATION SOCIALE EN PRESSE QUOTIDIENNE REGIONALE

Les partenaires sociaux observent que la réorganisation des entreprises implique une gestion prévisionnelle des emplois dont se déduisent à la fois des besoins de formation professionnelle, notamment pour les personnes fragilisées dans leur emploi et une prise en compte des besoins en effectifs.

2.1 – FORMATION PROFESSIONNELLE

2.1.1 - La nécessité de la formation professionnelle est encore plus importante dans les phases de modernisation et notamment lorsqu'elle s'applique aux salariés en seconde partie de carrière.

2.1.2 - Certaines entreprises, dans le cadre de leur modernisation sociale, souhaitent mettre en œuvre des actions particulières, en complément des formations de base d'adaptation au poste de travail, d'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi.

2.1.3 - Ces actions devront répondre aux types suivants :

- actions d'adaptation particulières des salariés confrontés à une modernisation importante de leur outil et méthodes de travail ;

- actions de reconversion permettant à des salariés dont le poste est supprimé, ou éprouvant des difficultés à s'adapter à un nouvel environnement technique, technologique ou d'organisation du travail, de se reconvertir. Ces actions de formation devront permettre une reconversion interne, ou, si les parties en sont d'accord, externe.

2.1.4 - Ces actions de formation s'inscriront dans le cadre de conventions spécifiques de formation du FNE conclues entre l'Entreprise et la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle. Dans ce cadre, les entreprises s'engagent en contrepartie à privilégier les actions menées au profit de salariés qui abordent la seconde partie de leur vie professionnelle en consacrant à ces derniers, pendant trois ans, des budgets de formation supérieurs de 10% à la moyenne de ceux des trois dernières années dédiés à cette même population dans les services techniques, sans que ce chiffre puisse être inférieur à 5% de l'obligation légale au titre du plan de formation. Les entreprises communiqueront aux partenaires sociaux les éléments chiffrés permettant de suivre cette évolution.

2.1.5 - Les partenaires notent par ailleurs l'intérêt des périodes de professionnalisation ouvertes notamment aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

2.1.6 - Les entreprises présenteront, lors de la consultation des institutions représentatives du personnel sur la formation, les actions pouvant être éligibles au titre du présent dispositif.

2.2 – DISPOSITIF DE CESSATION D'ACTIVITE

2.2.1 - Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, confirment la mise en place d'un dispositif collectif de cessation d'activité lié à la modernisation des organisations de travail dans lequel l'entreprise et l'Etat se répartissent la charge d'un revenu de remplacement.

2.2.2 - Ce dispositif sera applicable aux ouvriers, employés et cadres exerçant leurs fonctions dans les services techniques ou concourant à la réalisation du journal, rencontrant des difficultés d'adaptation notamment en raison de leur âge ou d'une reconversion jugée trop lourde et travaillant dans des services dont les effectifs seront réduits à due concurrence des départs au terme d'une négociation paritaire d'entreprise.

Les conditions de départ fondé sur le volontariat s'appuieront sur les principes suivants et seront détaillées dans un accord technique de branche à intervenir :

- Age de référence du départ fixé à 55 ans sauf exception négociée paritairement au niveau de la branche ;
- Revenu de remplacement correspondant à 80% du salaire net moyen annuel de l'intéressé ;
- Versement d'une indemnité de départ égale à l'indemnité de départ en retraite ;
- Acquisition des points de retraite financés par l'entreprise comme si le salarié avait travaillé jusqu'à l'âge du départ à la retraite ;
- Mise en place d'une structure paritaire dédiée au suivi technique et financier du dispositif avec l'appui de l'organisme gestionnaire AUDIENS.

Fait à Paris le

le 10 Janvier 2006

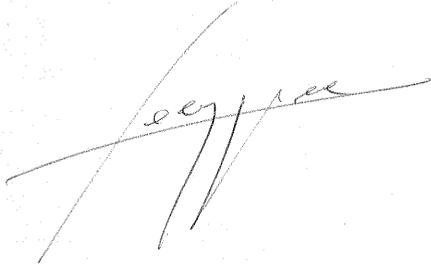
Pour le SPQR

Pour la FILPAC-CGT

Pour la F3C-CFDT

*SS TU
CD*

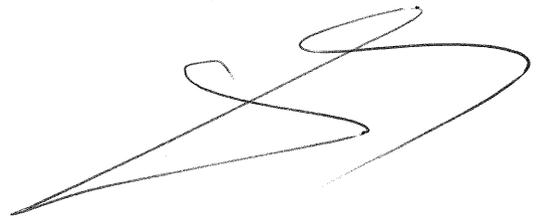
Pour la FEDERATION DU LIVRE FO

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. J. P.' or similar, written in a cursive style.

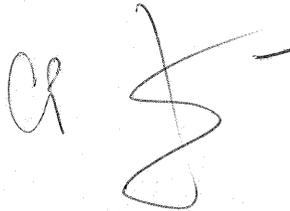
Pour UFICTLC-CGT

Pour la SNPE-CFTC

Pour la SNPEP-FO

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

Pour la SPEP-CGC

A handwritten signature in black ink, starting with a small 'C' and followed by a large, stylized 'S'.