

ACCORD
PORTANT SUR
LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES QUALIFICATIONS
DES CADRES TECHNIQUES
DE LA PRESSE QUOTIDIENNE NATIONALE

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, a signature with a horizontal line underneath, and several sets of initials.

Les dispositions faisant l'objet du présent accord s'inscrivent dans le cadre de la modernisation des entreprises de presse quotidienne nationale et complètent les classifications des cadres techniques relevant de la convention collective des cadres techniques de la presse parisienne, de ses annexes, ainsi que l'accord de classification du 1^{er} décembre 2005.

Les organisations signataires estiment nécessaire la mise en place d'une nouvelle classification intégrant la formation et les évolutions technologiques, économiques, organisationnelles, humaines des cadres techniques.

ART 1 : APPLICATION

Les parties signataires invitent à la concertation dans les entreprises, afin de favoriser sa mise en œuvre en tenant compte des contraintes et des organisations du travail de chaque entreprise. Elles recommandent aux entreprises une application diligente de cet accord afin que les dispositions en découlant s'appliquent dans les meilleurs délais, tout en tenant compte du temps nécessaire à chacun pour se former et s'adapter à ces nouvelles organisations.

ART 2 : CLASSIFICATION

Les emplois des cadres techniques sont classés en quatre groupes homogènes A, B, C et D, comprenant chacun trois échelons, offrant ainsi plus de possibilités d'évolution de carrière. Les coefficients et rémunérations correspondants sont définis à l'article 6 du présent accord.

Chaque entreprise détermine l'organigramme et les effectifs de son encadrement dans chaque groupe en fonction de sa dimension, de son organisation et de ses modes de production. En particulier, l'organisation et l'articulation hiérarchique des groupes B et C peuvent être différentes d'une entreprise à l'autre. Tenant compte du décroisement des ateliers, de l'élargissement des responsabilités des cadres et dans l'esprit de l'accord cadre professionnel et social du 30 novembre 2004 : le remplacement poste pour poste n'est pas systématique. Pour les fonctions essentiellement de management et d'organisation, le chef de service et ou ses adjoints s'organisent avec leur équipe d'encadrement pour pallier temporairement telle ou telle absence. Pour les fonctions directement liées à la production, le poste est remplacé.

Les missions des cadres du groupe D sont définies par convention particulière.

GROUPE A

Ce groupe comprend les personnes occupant un emploi d'exécution nécessitant un haut niveau de compétence technique dans leur domaine professionnel. Elles peuvent travailler seules ou participer au travail d'une équipe de production ou de maintenance.

2

GD

JP
JOL
GD

JP
GD
a a
—

L'exercice de leur fonction dépend des directives données par les cadres des groupes B, C ou D.

La fonction requiert les aptitudes professionnelles de base suivantes :

- maîtriser les différentes techniques ou technologies inhérentes à l'emploi occupé,
- faire réaliser dans le cadre des consignes reçues, le programme de travail et la répartition des tâches,
- faire respecter les règles de sécurité et de fonctionnement,
- faire circuler l'information et rendre compte,

Suivant le profil personnel du cadre et son aptitude à élargir son niveau de compétences, il pourra :

- assurer l'accueil des nouveaux membres de son unité : formation au poste et à la sécurité,
- favoriser le développement et les qualités professionnelles d'une équipe,
- discerner et ajuster les moyens à mettre en œuvre pour résoudre les problèmes posés,
- démontrer des aptitudes à l'organisation et à la coordination du travail.

Les connaissances professionnelles mises en œuvre dans ce groupe relève du niveau III de l'éducation nationale (BTS, DUT, DEUG ou équivalent) validé par un diplôme, ou par une expérience professionnelle équivalente reconnue et validée au sein de l'entreprise.

GROUPE B

Ce groupe comprend les personnes occupant un emploi à responsabilité, nécessitant un haut niveau de compétence technique dans leur domaine professionnel et une certaine autonomie.

Selon son positionnement professionnel, le cadre technique reçoit une délégation plus ou moins importante de l'autorité du chef d'entreprise et/ou des cadres des groupes C et D selon son positionnement professionnel, pour exercer une ou plusieurs des activités suivantes :

- autorité et commandement sur un groupe de salariés,
- direction, organisation, coordination du travail du personnel d'une équipe ou d'un secteur complet d'activité,
- organisation et contrôle de la présence du personnel en fonction du plan de charge,
- élaboration des procédures et méthodes de travail dans le respect de la réglementation en vigueur et des consignes propres à l'entreprise,
- supervision de la formation au poste de travail et à la sécurité
- responsable de l'information et de sa diffusion vers les services et/ou personnes intéressés.

Suivant le profil personnel du cadre et son aptitude à élargir son niveau de compétences, il pourra :

- démontrer sa capacité d'évaluation pour permettre l'évolution de carrière du personnel dont il a la charge, notamment par la mise en place d'un plan de formation,
- avoir une action pédagogique en garantissant l'actualisation des compétences techniques du personnel, dont il a la charge, par la formation.



GD

M
SD

JOL

CP
C2

PP

TU

Les titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou d'un diplôme de niveau II de l'éducation nationale sont classés directement au niveau du groupe B.

GROUPE C

Ce groupe comprend les personnes occupant un emploi à grande responsabilité, nécessitant un haut niveau de compétence technique dans leur domaine professionnel et une grande autonomie.

- coordination et supervision du travail des cadres des groupes A et B d'un ou de plusieurs secteurs d'activité,
- organisation, coordination du travail du personnel d'une ou plusieurs équipes d'un secteur complet,
- élaboration des procédures et méthodes de travail dans le respect de la réglementation en vigueur et des consignes propres à l'entreprise,
- responsable de l'actualisation des compétences techniques du personnel dont il a la charge.

Suivant le profil personnel du cadre et son aptitude à élargir son niveau de compétences, il pourra :

- responsable d'une activité technique d'étude, de recherche, ou de gestion
- responsable de l'évaluation pour permettre l'évolution de carrière du personnel dont il a la charge, notamment par la mise en place d'un plan de formation

Les cadres responsables d'un secteur d'activité, ou de plusieurs services, sont classés directement au niveau du groupe C.

Les connaissances professionnelles mises en œuvre dans ce groupe relèvent au moins du niveau III de l'éducation nationale validé par un diplôme, ou par une expérience professionnelle équivalente reconnue et validée au sein de l'entreprise.

GROUPE D

Ce groupe comprend les personnes occupant un emploi à grande responsabilité, nécessitant un haut niveau de compétence technique dans leur domaine professionnel, une grande autonomie et une grande capacité de management.

Ce cadre exerce sa responsabilité en collaboration directe avec la direction qui fixe ses attributions.

Il a autorité sur un ou plusieurs ateliers ou secteurs professionnels voire plusieurs secteurs géographiques de production

Au-delà de la maîtrise et de la compréhension des fonctions assurées par les cadres des groupes A, B et C, les cadres du groupe D disposent d'une grande autonomie d'organisation.

- coordonner le rôle des cadres techniques de l'entreprise quelque soit le secteur d'activité concerné
- élaborer les procédures et méthodes de travail dans le respect de la réglementation en vigueur

4  GD  JOL  C 2  JF  AN

- participer à l'élaboration des budgets des services et à leur suivi en relation avec les cadres des autres groupes et la direction.
- participer à la définition des investissements et au suivi de leur réalisation

ART 3 : CRITERES D'EVALUATION RETENUS

Afin de donner une perspective de développement de carrière et d'encourager une évolution professionnelle, les cadres sont évalués chaque année, sur quatre critères complémentaires :

- ◇ technicité (savoir et savoir faire)
- ◇ autonomie initiative (savoir être)
- ◇ autorité (savoir faire faire)
- ◇ responsabilité (sociale et technique)

Une méthode d'évaluation est définie paritairement au sein de chaque entreprise pour établir une adéquation entre le contenu des emplois, à définir dans une fiche de poste, et les aptitudes nécessaires pour les exercer.

Ces critères sont définis à l'article 4.

ART 4 : DEFINITION DES CRITERES

I Critère de technicité

La technicité s'exprime dans la mise en œuvre pratique des connaissances théoriques acquises en formation initiale ou professionnelle, et des savoirs faire acquis par l'expérience.

II Critère d'autonomie / initiative

L'autonomie et l'initiative sont complémentaires pour adapter les règles et procédures permettant de répondre au fonctionnement et à l'évolution de l'entreprise.
Capacité d'analyse et d'anticipation.

III Critère d'autorité

Aptitude à coordonner et à faire réaliser le travail par le personnel, selon un programme et des procédures établies.
Capacité managériale.

IV Critère de responsabilité

Niveau de délégation inhérent à l'emploi dans les domaines techniques, organisationnels, humains et économiques.
Apport à la politique générale de l'entreprise.

ART 5 : POSITIONNEMENT ET DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

Promotion

Toute promotion interne peut être subordonnée à l'acquisition d'une formation ou à une expérience acquise reconnue.

Développement de carrière

Les entreprises appliquent une politique favorisant le développement de carrière des cadres notamment par l'attribution de nouvelle responsabilité et/ou par l'élargissement du champ d'intervention tenant compte du décloisonnement des ateliers.

A cette fin, les entreprises encouragent la pratique d'entretiens annuels entre chaque cadre et son chef de service (ou à défaut avec son responsable hiérarchique direct) pour faire le point régulièrement et, en tout état de cause, au moins une fois par an.

Cet entretien a pour but de faire un bilan de l'activité professionnelle du salarié et d'apprécier ses compétences à partir d'un outil d'évaluation, permettant de lui donner une évolution de carrière. Dans tous les cas, après 5 ans au même échelon, la possibilité d'avancement du salarié à l'échelon supérieur doit être examinée en tenant compte du développement de sa carrière.

Un avancement d'échelon peut être accordé par l'employeur sur proposition du chef de service et en fonction des états de service du cadre.

Une commission d'évaluation est mise en place au niveau de chaque entreprise. Cette commission, composée d'un représentant de la direction, du chef de service concerné (ou à défaut du responsable hiérarchique direct) et d'un représentant des organisations syndicales de cadres, se réunit au moins une fois par an pour prendre connaissance des évaluations de chaque salarié. En cas de litige, la commission peut réexaminer la situation du salarié.

Le cadre évalué peut faire appel de son évaluation et demander un nouvel examen à partir d'éléments complémentaires.

ART 6 : GRILLE DE SALAIRE MINIMA

A chaque groupe et à chaque échelon correspond un salaire minimum mensuel brut, indexé aux évolutions du barème régional. Les primes et majorations pour heures de nuit ou supplémentaires, ne sont pas soumises à cette indexation.

A la date de signature de l'accord, ces salaires sont les suivants.

	1 ^{er} échelon	2 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon
GROUPE A	3.983,18 €	4.156,36 €	4.329,53 €
GROUPE B	4.502,73 €	4.675,90 €	4.849,09 €
GROUPE C	5.022,27 €	5.195,44 €	5.368,64 €
GROUPE D	5.541,82 €	5.714,99 €	5.888,19 €

607
MED
J01
02
PP
TW

ART 7 : CONSEQUENCES D'APPLICATION

Les parties conviennent que pour les salariés exerçant dans l'entreprise à la date de la signature du présent accord, l'application de la grille ne pourra entraîner une baisse des salaires réels pratiqués.

Pour cela, après que le cadre aura été positionné dans la nouvelle grille de classification des emplois, son salaire sera éventuellement décomposé en :

- salaire régional (barème SPQN)
- complément d'entreprise
- complément individuel (il ne peut excéder 20 % du salaire régional)

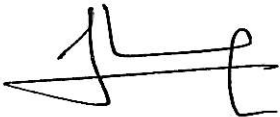
Les modalités d'application du présent accord dans l'entreprise seront validées paritairement entre l'employeur et les représentants syndicaux cadres de l'entreprise.

ART 8 : CONCILIATION

Les difficultés pouvant résulter de l'application du présent accord seront examinées par une commission paritaire de conciliation composée de trois représentants des organisations syndicales de cadres et de trois représentants du SPQN.

Paris, le 23/01/2008

Pour le SPQN



Pour les syndicats représentant les cadres

CFE-CGC *Jean LAFOUR*



SNE-F3C CFTI

Jean-Marc Priolo



BP UFICT-LC-CGT

J. MESSIAU

SNPCFTC



BP UFICT-LC-CGT



7

SNPEPFO

