

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – **JOURNALISTES**

---

Brochure n° 3140

Conventions collectives

**PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE**

IDCC : 598. – **Ouvriers**  
**de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 698. – **Employés**  
**de la presse quotidienne régionale**

**PRESSE QUOTIDIENNE DÉPARTEMENTALE**

IDCC : 1083. – **Ouvriers**  
**de la presse quotidienne départementale**

IDCC : 693. – **Employés**  
**de la presse quotidienne départementale**

---

Brochure n° 3141

Conventions collectives

**PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE**

IDCC : 1895. – **Encadrement**

**PRESSE QUOTIDIENNE DÉPARTEMENTALE**

IDCC : 781. – **Cadres administratifs**

IDCC : 1018. – **Cadres techniques**

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS  
ET DES COMPÉTENCES 2012-2014

NOR : ASET1250312M  
IDCC : 598, 698, 1480, 1895

I. – CONTEXTE DE L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES  
DE LA PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE

Les participants aux états généraux de la presse écrite ont confirmé l'ambition et la volonté partagée de préserver l'un des biens précieux de la démocratie : une presse écrite indépendante et pluraliste.

La presse quotidienne régionale travaille dans une phase de mutation, entre papier imprimé et diffusion numérisée, à la recherche d'un nouvel équilibre entre ces supports distincts, sans qu'actuellement un modèle économique ne puisse être clairement établi, avec la nécessité de garantir une même qualité de contenu sur l'ensemble des publications.

Cette mutation s'accomplit dans un contexte où la plupart des titres de PQR sont intégrés dans des groupes de presse, dont le périmètre n'est pas encore finalisé, qui déterminent la stratégie et l'avenir des publications.

A ce propos, dans le présent accord, les parties retiennent le terme « entreprise » visant ainsi à désigner la diversité des formes juridiques d'organisation des sociétés.

Les évolutions technologiques en cours et l'émergence de nouveaux espaces d'activités professionnelles imposent la généralisation et l'amplification dans les entreprises de la démarche prospective de gestion des emplois et des compétences des salariés, dans le respect des conventions collectives de PQR, des accords collectifs respectifs et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le présent accord s'inscrit dans une perspective de développement plurimédia des publications dans laquelle le papier imprimé et toute forme de diffusion numérisée coexisteront.

Confrontées depuis plusieurs années à des difficultés liées à une baisse de la diffusion auxquelles s'ajoute une crise du système économique sans précédent récent, les entreprises de presse d'information quotidienne doivent assurer leur pérennité et se prémunir contre la perte des compétences et savoir-faire des salariés en leur conservant toute capacité à en acquérir de nouveaux.

Parmi les principaux facteurs explicatifs de l'actuelle mutation de la presse quotidienne, on peut citer les points suivants :

1. Le changement profond des usages de lecture, observable depuis plusieurs années, porte atteinte au modèle économique traditionnel de la presse quotidienne en provoquant une baisse tendancielle d'utilisation du support papier. Cette évolution, antérieure à l'arrivée d'internet, semble s'accroître au fur et à mesure de l'augmentation d'audience des supports numérisés ; il s'ensuit une absence de réelle visibilité sur la construction de nouveaux modèles économiques.

2. La remise en cause profonde des modèles de diffusion de la presse est liée à la révolution numérique qui multiplie les nouvelles concurrence (moteurs de recherche, agrégateurs de contenus, sites d'information de tous types...).

3. La pratique du numérique favorise une culture croissante de la gratuité d'accès à l'information qui fragilise la presse payante.

4. Les pertes importantes de parts de marché publicitaire, sans doute irréversibles pour les petites annonces, sont à l'origine d'une rupture des résultats d'exploitation.

Cependant, la numérisation de la production et de la diffusion de l'information doit permettre l'innovation et la mise au point de nouveaux projets éditoriaux. Elle ouvre des opportunités pour des développements complémentaires sur les différents supports de diffusion (papier, web, mobiles...).

Mais elle tend à brouiller les repères professionnels et pose une forte exigence de clarification des responsabilités dans l'élaboration des contenus éditoriaux et leur validation par les journalistes.

Elle induit une transformation des processus de fabrication des journaux, la mise en place de nouvelles organisations, impacte un grand nombre de métiers des entreprises de la branche, et nécessite, compte tenu notamment des développements plurimédia en cours, de préciser l'articulation et les coopérations entre métiers de l'ensemble des catégories travaillant dans les entreprises de presse.

Une telle évolution rend nécessaire l'élaboration d'une déontologie commune.

Dans ce contexte marqué par de fortes incertitudes, qui implique que la GPEC repose sur une réflexion partagée sur l'évolution de tous les métiers à l'œuvre dans les entreprises, les signataires affirment leur volonté d'inscrire leur action dans la durée, de poursuivre et renforcer une politique sociale construite à partir de négociations paritaires de branche.

## II. – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD-CADRE

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire national métropolitain, à l'ensemble des salariés de toutes les catégories de personnel des entreprises de presse quotidienne régionale, concernées par les dispositions des articles L. 2242-15 à L. 2242-20 du code du travail.

Le présent accord s'applique à ces entreprises, dont l'activité principale correspond, à titre indicatif, aux codes NAF suivants :

- édition de journaux imprimés et en ligne : code NAF 5813Z ;
- imprimerie de journaux : code NAF 1811Z.

Les conventions collectives appliquées dans les entreprises du champ d'application du présent accord sont :

- la convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale : code IDCC 0598 ;
- la convention collective de travail des employés de la presse quotidienne régionale : code IDCC 0698 ;
- la convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale : code IDCC 1895 ;
- la convention collective nationale de travail des journalistes : code IDCC 1480.

## III. – PRINCIPES, FINALITÉS ET MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA GPEC DANS LES ENTREPRISES DE PQR

Par le présent accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les parties signataires affirment le rôle majeur de la branche dans l'adaptation des salariés à l'évolution des métiers.

Les signataires du présent accord-cadre conçoivent la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comme une démarche favorable aux salariés et aux entreprises. Ils entendent répondre par le présent accord à l'aspiration légitime des salariés à une meilleure visibilité sur l'évolution du contexte environnant et sur les conséquences de cette évolution sur l'activité et les perspectives des entreprises.

La GPEC doit permettre à tous les salariés de disposer des informations et des moyens dont ils ont besoin pour aborder de façon maîtrisée les évolutions des emplois, des métiers et des qualifications tout au long de leurs carrières afin de sécuriser leurs parcours professionnels et leurs emplois. Ceci justifie pleinement que soient traitées dans cet accord-cadre les questions relatives aux évolutions des métiers et à la formation professionnelle.

La GPEC participe à la performance économique et sociale des entreprises (parcours professionnel, formation, emploi...). Elle contribue à consolider et à développer leur compétitivité et leur modernisation, permettant ainsi de favoriser la préservation de l'emploi.

Dans le cadre d'un dialogue social et d'un processus de concertation et au regard des approches stratégiques des entreprises, la finalité de la GPEC est d'identifier et d'anticiper les conséquences des évolutions technologiques, économiques, éditoriales, organisationnelles, commerciales et démographiques.

Les entreprises de PQR adhèrent et se réfèrent à cette définition de la GPEC énoncée par la branche dans le cadre du présent accord.

Les parties signataires rappellent que la GPEC n'a pas pour objet de favoriser la filialisation et/ou la sous-traitance.

La GPEC, démarche prospective des métiers (métiers en croissance, stables, en décroissance, en forte modification, en renouvellement démographique...), n'est pas un outil favorisant les licenciements. Démarche d'anticipation, elle n'est pas une étape préalable aux procédures de licenciements collectifs, aux PSE et aux plans de départ volontaire, qui relèvent de dispositions spécifiques et dont elle doit être dissociée.

Dans le cadre des principes et finalités énoncés ci-dessus et suite aux états généraux de la presse écrite, par la mise en œuvre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) dans la presse quotidienne régionale, les signataires du présent accord-cadre sollicitent l'aide des pouvoirs publics, en complément de l'engagement des entreprises, pour des actions de formation, d'adaptation et de reconversion au service de la mutation des métiers, des nouvelles qualifications et en faveur de l'emploi et des compétences.

Cet accord-cadre et son objet constituent le cadre de référence des entreprises de PQR. La contribution des pouvoirs publics est conditionnée à la signature d'un accord GPEC en entreprise venant s'inscrire dans le présent accord de branche.

#### IV. – ACTIONS DE LA BRANCHE DANS LE CADRE DE LA DÉMARCHE DE GPEC

##### A. – Complémentarité des accords collectifs

Le présent accord ne se substitue pas aux accords d'entreprise déjà conclus sur la GPEC, et, le cas échéant, les complète, notamment par les dispositions de l'article IV-C. La conclusion du présent accord-cadre n'exonère pas les entreprises de leurs obligations légales relatives à la GPEC.

Les signataires précisent que sont parties intégrantes et indissociables de la démarche de GPEC dans les entreprises :

- les accords d'entreprise et les plans d'action relatifs à l'emploi des seniors, conclus dans le cadre de la loi du 9 janvier 2009 et de ses décrets d'application, qui traitent d'objectifs de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi, de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité, du développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation, de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite, de la transmission des compétences et du développement du tutorat ;
- les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et en particulier l'accord de branche du 9 février 2010 qui fixent notamment des objectifs d'accès des femmes et des hommes à différentes catégories d'emplois ;
- les accords existants concernant les organisations nouvelles de travail engendrées par la numérisation de la production et de la diffusion.

## B. – Information des entreprises des salariés et de leurs représentants

La branche a un rôle d'information, d'animation, d'appui et d'incitation à l'égard des entreprises, de leurs salariés et de leurs représentants.

Pour faciliter la mise en œuvre de politiques de GPEC dans les entreprises, elle doit être en capacité de mettre à la disposition des entreprises, de leurs salariés et de leurs représentants des informations sur les évolutions technologiques économiques, démographiques, professionnelles et les besoins de qualifications et compétences, ainsi que sur les différents dispositifs de formation permettant d'y accéder.

A cet effet, le rôle de la branche est également de rendre accessible aux entreprises, aux institutions représentatives du personnel et aux salariés, l'ensemble des travaux de nature prospective.

Pour mémoire, l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (OPMQ) de la presse écrite propose une cartographie de profils types en 8 domaines :

- élaboration et production des contenus éditoriaux ;
- gestion des ressources documentaires ;
- management et animation d'équipes ;
- fonctions support ;
- logistique ;
- fabrication et impression et mise en ligne web ;
- activités commerciales publicitaires ;
- marketing et développement de la diffusion et de l'audience.

Chacun de ces domaines, qui ensemble couvrent le périmètre d'activité des entreprises de presse quotidienne régionale, comporte les définitions des activités consignées en sous-domaines et des profils types par activité. Les parties signataires invitent les entreprises à utiliser les différentes études réalisées par la profession et les travaux de l'observatoire.

Toutefois, les parties signataires précisent que cette cartographie, élaborée par des groupes de travail sous l'égide de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications, ne constitue pas un accord collectif et ne peut en aucun cas avoir pour objet la remise en cause des conventions collectives et classifications.

## C. – Publics et actions prioritaires

Les signataires, par la démarche de GPEC développée par le présent accord-cadre, qui concerne tous les salariés, entendent prendre en compte de manière prioritaire les salariés dont les emplois ou les métiers sont menacés et qui sont exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ou dont l'évolution des tâches implique une formation professionnalisante.

A cet effet et conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, qui stipule que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, les signataires conviennent de définir des mesures et d'affecter des moyens destinés :

- aux salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions technologiques et économiques, et dont les organisations de travail sont transformées par la numérisation et l'automatisation ;
- aux salariés qui exercent des métiers dont les effectifs sont potentiellement en décroissance sont notamment concernés les métiers impactés par la modernisation de l'outil industriel ;
- aux salariés qui, quel que soit le métier qu'ils exercent, se trouvent en deuxième partie de carrière ;
- à l'amélioration de la gestion des âges : politiques de recrutement et de formation des jeunes qui arrivent dans les entreprises, ainsi qu'entretien, développement et valorisation des compétences des seniors ;

Les signataires soulignent que la GPEC :

- doit participer à une mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle et de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, pour les salariés à temps partiel comme à temps plein ;
- doit contribuer à l'application effective de toutes les dispositions légales interdisant toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'origine ;
- doit favoriser l'accueil et l'emploi des salariés handicapés dans les entreprises ;
- doit traiter de la situation des salariés qui exercent des métiers pour lesquels des critères de pénibilité sont identifiés (cf. art. L. 4121-3-1 du code du travail et décret n° 2011-354 du 30 mars 2011).

#### D. – Création et mise en place d'une commission paritaire GPEC de PQR

La conclusion d'un accord sur la GPEC en 2012-2014 implique, pendant toute la durée d'application de cet accord, un suivi régulier, et la réactualisation des connaissances des signataires sur les évolutions intervenues dans les entreprises de PQR, et ceci à un rythme semestriel.

La commission paritaire GPEC instituée par le présent article sera composée de membres des organisations syndicales et professionnelles représentatives signataires, et sera destinataire des accords d'entreprise et de groupe conclus dans les entreprises relevant du champ du présent accord cadre.

#### E. – Mise en place d'un comité de pilotage national de l'EDEC

Un comité national assurera le pilotage de l'EDEC et son évaluation, conformément aux dispositions qui seront arrêtées avec les pouvoirs publics.

Ce comité de pilotage sera constitué :

- de représentants de l'Etat (représentants des ministères compétents, DGEFP) ;
- et paritairement de représentants des organisations signataires du présent accord.

#### 1. Organisme relais

L'organisme paritaire collecteur agréé compétent sera mandaté par les signataires du présent accord pour être l'organisme relais chargé de la gestion, en application des orientations et des décisions du comité de pilotage.

L'organisme relais sera destinataire des fonds publics. Il mettra en œuvre les dispositions de l'accord, en assurera la gestion et le suivi, et rendra compte aux services de l'Etat de l'avancement et des résultats des opérations. Il assurera pour le compte des signataires du présent accord, le conventionnement de l'ensemble des prestataires parties prenantes.

#### V. – DÉMARCHE DE GPEC EN ENTREPRISE

La négociation des accords de GPEC dans les entreprises et les groupes de presse est encadrée, notamment par les dispositions des articles L. 2242-15 et suivants du code du travail.

Outre le respect de ces obligations légales, les signataires du présent accord engagent les entreprises à mettre en œuvre la démarche décrite ci-après.

#### A. – Etapes de la négociation

##### 1. Communication par les directions des informations nécessaires aux représentants du personnel

La GPEC implique un effort de prévision et de clarté des informations communiquées aux représentants du personnel sur les évolutions technologiques, démographiques et économiques, ainsi que sur l'analyse que l'entreprise fait de sa situation dans le contexte qui lui est propre et sur la stratégie qu'elle entend mettre en œuvre.

Cette démarche nécessite, notamment, une anticipation et une communication régulière et précise d'informations sur l'évolution technologique des outils de production.

## 2. Environnement économique et technologique Etat des ressources humaines disponibles

La GPEC implique la réalisation, en concertation avec les organisations syndicales d'un diagnostic qualitatif et quantitatif des compétences, des métiers et de l'emploi dans l'entreprise, à partir d'un état des lieux comprenant :

- l'étude de l'évolution prévisible de l'environnement économique et technologique ;
- la prise en compte des projets de l'entreprise et des moyens associés ;
- le recensement des compétences, métiers et emploi sur la base d'une cartographie regroupant ces divers éléments par filière de métiers et par catégorie de personnel sur chacun des sites de l'entreprise ;
- l'analyse des ressources humaines disponibles en différenciant compétences exercées et compétences potentielles non utilisées dans l'activité professionnelle.

Le bilan social, le rapport de situation comparée hommes-femmes, le rapport sur l'emploi remis chaque année, les éléments fournis par le CHSCT, doivent également être analysés pour l'élaboration du diagnostic.

## 3. Analyse des besoins. – Identification des écarts

La partie prospective des travaux traite ensuite des étapes suivantes :

- l'analyse des besoins liés aux décisions stratégiques et des écarts entre ressources disponibles et besoins ;
- l'identification des métiers sensibles, des métiers émergents, des métiers en développement, des métiers en décroissance ainsi que des métiers stratégiques à raison des orientations arrêtées par l'entreprise ;
- l'identification des compétences transférables et la définition des conditions de mise en œuvre de passerelles entre métiers.

## 4. Mise en œuvre des actions correctrices

Les actions à engager dans les entreprises de PQR, dans le respect des conventions collectives et accords collectifs, s'inscrivent en cohérence avec les dispositions du présent accord-cadre et sont articulées avec les éléments suivants :

- accords, outils et dispositifs déjà existants dans l'entreprise conformes aux dispositions du présent accord-cadre ;
- information/consultation sur les nouvelles organisations de travail liées à la numérisation des procédures, sur l'acquisition des nouvelles compétences et la reconnaissance des qualifications ;
- dispositions existantes ou à négocier en matière de mobilité professionnelle, de mobilité géographique ;
- mesures envisagées en matière de formation professionnelle (plan de formation contrats et périodes de professionnalisation, utilisation du passeport orientation et formation) en lien avec les besoins identifiés lors du diagnostic, notamment au regard des publics prioritaires ;
- politique de recrutement.

### B. – Dispositifs et moyens de construction et de sécurisation des parcours professionnels et objectif de maintien du contrat de travail

L'objectif de sécurisation et d'amélioration des parcours professionnels et de maintien des contrats de travail repose simultanément sur le développement de la programmation de la formation professionnelle sur les actions de suivi individuel, sur la mobilité interne à l'entreprise.



## 1. Développement de la formation professionnelle

La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Articulée à la GPEC, la formation professionnelle, au moyen des différents dispositifs mobilisables, doit permettre à chaque salarié de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification.

### 1.1. Plan de formation de l'entreprise

Les besoins de formation liés à la GPEC doivent s'inscrire dans les priorités du plan de formation de l'entreprise.

Les signataires du présent accord rappellent que dans le cadre des obligations légales auxquelles il est assujéti, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ils rappellent également que toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

### 1.2. Période de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'accord collectif national sur la formation professionnelle-presse du 17 mars 2005, la période de professionnalisation, qui peut être décidée par l'employeur ou demandée par le salarié, a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi par l'acquisition de nouvelles compétences. La période de professionnalisation est notamment ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail et des métiers ;
- aux salariés qui, disposant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, comptent 20 ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins 45 ans ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux femmes et aux hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;
- aux salariés qui, ayant exercé un mandat syndical depuis plus de 5 années, ne reprennent pas de mandat ou reprennent une activité professionnelle plus importante dans l'entreprise, et pour lesquels une remise à niveau s'avérerait nécessaire.

### 1.3. Contrat de professionnalisation

Les signataires incitent les entreprises à donner la priorité au dispositif des contrats de professionnalisation pour l'embauche de jeunes salariés, notamment pour les métiers pour lesquels de longues périodes de formation sont nécessaires.

### 1.4. Droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Conformément aux dispositions de l'accord collectif national sur la formation professionnelle-presse du 17 mars 2005, en vue de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, d'accompagner les parcours professionnels et le développement des compétences au sein des entreprises, les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits individuels acquis en complément d'autres moyens d'accès à la formation (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation).



## 2. Dispositifs individuels d'orientation et de bilan professionnel

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui concerne les dispositifs individuels de développement des parcours professionnels.

### 2.1. Bilan d'étape professionnel

A l'occasion de son embauche, chaque salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans.

Le bilan d'étape professionnel est de nature distincte de tout dispositif managérial de type entretien d'évaluation.

Il a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié l'aidant ainsi, dans le cadre des besoins de l'entreprise, à construire son projet professionnel à partir de ses aptitudes et compétences déjà acquises.

### 2.2. Autres bilans professionnels individualisés

A la survenance de certaines échéances ou événements et, en particulier, conformément à la loi du 24 novembre 2009, dans l'année qui suit le 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié, l'entretien professionnel répond au besoin d'orientation du salarié qui, en accord avec sa hiérarchie, peut faire un point d'avancement sur son parcours professionnel et envisager toute action de développement professionnel, notamment par mobilité interne. Au cours de cet entretien, le salarié est informé du dispositif règlementant l'accès à une action de professionnalisation.

Il est rappelé que le bilan de compétences, à l'initiative du salarié souhaitant développer un projet professionnel, est l'outil réglementaire le plus adapté pour faire dresser par un organisme prestataire agréé, extérieur à l'entreprise, un état complet des compétences du salarié en lien avec son projet professionnel.

Les signataires rappellent également l'accord national sur la formation professionnelle signé le 17 mars 2005 qui mentionne le bilan de compétences parmi les actions prioritaires éligibles au DIF.

### 2.3. Passeport orientation formation

Dans le cadre de la formation initiale, le passeport recense les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.

Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense notamment :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors de périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- le ou les emplois occupés, et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

## 3. Mobilité au sein de l'entreprise

Les signataires affirment que les entreprises doivent donner la priorité aux ressources internes pour la mise en place des nouvelles organisations de travail en encourageant et en accompagnant les souhaits de mobilité professionnelle et/ou géographique volontaire des salariés lorsque ceux-ci s'inscrivent dans les besoins de l'entreprise.

Ils appellent les entreprises à favoriser par tous moyens l'information sur les opportunités de mobilité.

La mobilité est mise en œuvre dans l'entreprise suivant un processus concerté et organisé, destiné à permettre aux salariés concernés de maîtriser l'évolution de leurs parcours professionnels. La mobilité s'exerce soit dans le cadre de dispositions contractuelles particulières, soit dans le cadre de la loi et de la jurisprudence.

Dans le cadre de l'accompagnement de la mobilité géographique interne à l'entreprise ou au groupe, les signataires du présent accord engagent les entreprises à mettre en place des dispositions par voie d'accords collectifs.

### C. – Négociation GPEC et institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la GPEC, il revient à l'employeur d'en formuler le projet. La négociation porte notamment sur :

- le contenu du projet GPEC ;
- la mise en place de modalités de mise en œuvre et de suivi de la démarche GPEC ;
- les modalités d'association des organisations syndicales et des représentants du personnel au processus de GPEC ;
- les conditions de suivi des actions mises en œuvre.

Le comité d'entreprise est l'instance principale d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise. Dans le cadre de la loi, tout projet de modification des conditions de travail est soumis préalablement à l'avis du CHSCT.

La politique en matière de GPEC, conformément au présent accord, doit être l'occasion de développer la concertation et la négociation entre les partenaires sociaux au sein de chaque entreprise.

Les comités d'entreprise sont informés, conformément à la loi, du contenu et du suivi des dispositifs mis en place. Les entreprises doivent veiller à une articulation efficace entre les travaux des différentes instances sociales de l'entreprise prévues par les dispositions légales et réglementaires.

L'information de ces instances doit s'inscrire dans le cadre d'un bilan annuel et porter, notamment, sur les éléments suivants :

- évolution prévisible de l'environnement économique ;
- évolution prévisible des données commerciales ;
- objectifs et projets des directions de l'entreprise (direction industrielle, rédaction, ventes publicité, informatique, administration) et moyens mis en œuvre ;
- évolutions technologiques ;
- impact des éléments précités sur l'évolution des métiers et des compétences.

## VI. – DISPOSITIONS FINALES

### 1. Durée de l'accord-cadre

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Ses dispositions sont de pleine application.

### 2. Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord, à compter du premier anniversaire de sa date d'application.

La partie à l'initiative de la demande de révision doit la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion de négociations doit avoir lieu dans le mois suivant la notification. Si un accord de révision est conclu, il donne lieu à la signature d'un avenant qui se substitue aux dispositions du présent accord ou les complète.

Si aucun accord n'est conclu dans les 3 mois suivant la notification, la demande de révision est réputée caduque.

### 3. Renouvellement

Six mois avant le terme du présent accord, les parties signataires se réuniront, afin d'examiner l'opportunité de son renouvellement, compte tenu des informations recueillies dans le cadre de son suivi tel qu'énoncé à l'article IV.D.

### 4. Extension

Le présent accord sera présenté au ministère du travail, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail, en vue de son extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

### 5. Notification et dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SPQR.

#### **Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FL CGT-FO ;

SNJ FO ;

SNPEP FO ;

SNP CFTC ;

SNJ ;

SPEP CGC ;

SNJ CGT.