

PRESSE QUOTIDIENNE NATIONALE

ACCORD CADRE

PROFESSIONNEL ET SOCIAL

ENTRE

Le Syndicat de la Presse Parisienne, représenté par Monsieur Xavier Ellie,

D'une part

ET

Les organisations syndicales suivantes :

✓ La CFDT,

Représentée par :

✓ La CFTC,

Représentée par :

✓ La CGC,

Représentée par :

✓ La CGT,

Le CILP représenté par :

Le BP UFICT LC représentée par :

✓ FO,

Représentée par :

D'autre part

Il est conclu le présent accord, dont les dispositions sont applicables dans toutes les entreprises relevant de la Convention Collective de Travail des Ouvriers de Presse de la Région Parisienne et de la Convention Collective de Travail des Cadres Techniques de Presse de la Région Parisienne, pour l'ensemble des ouvriers et cadres techniques de ces entreprises.

SOMMAIRE :

Préambule.....	5
Titre I - La redéfinition des métiers	6
Chapitre 1 : Evaluation et niveau de qualification	7
I - Le prépresse	7
A.Préambule.....	7
B.Fonctions transversales	7
C.L'emploi d'éditeur réalisateur	8
D.Les emplois des métiers du prépresse	8
1) Technicien de l'image.....	8
2) Correcteur / Lecteur-réviseur.....	9
II - L'imprimerie	9
II.1. Les métiers concourant à la production et au routage des abonnés	9
A.Préambule.....	9
B.Fonctions transversales	10
C.Les emplois des métiers concourant à la production et au routage des abonnés	10
1) Technicien de préparation.....	10
2) Bobinier - imprimeur	11
3) Opérateur de ligne de conditionnement - imprimeur.....	11
4) Imprimeur	12
5) Aide conducteur - imprimeur.....	12
6) Conducteur - imprimeur.....	13
7) Opérateur - routage	13
8) Aide conducteur - routage.....	14
9) Conducteur - routage.....	14
D.Evaluation des effectifs dans les emplois spécialisés.....	15
II.2. La maintenance	16
A.Préambule.....	16
B.Fonctions transversales	16
C.Les emplois du métier de maintenance	17
1) Opérateur de maintenance.....	17
2) Technicien de maintenance 1 ^{er} échelon	17

3) Technicien de maintenance 2 ^{ème} échelon.....	18
III - Fonctions diverses.....	19
A.Prépresse.....	19
B.Maintenance électrique et bâtiment dans les immeubles de bureaux.....	19
C.Les auxiliaires dans les imprimeries	19
D.Magasinier	20
E.Superviseur de conditionnement de paquets.....	20
Chapitre 2 : Classification.....	21
I - Procédures d'affectation dans les emplois	21
II - Etablissement des grilles de travail.....	21
III - Classification des emplois.....	22
IV - Procédures de remplacement dans les emplois	22
V - Adaptation aux variations significatives, prévues ou imprévues, du plan de charge ..22	
VI - Gestion des remplaçants en contrat à durée déterminée d'usage	23
Chapitre 3 : Dispositions spécifiques à l'encadrement	24
A.Préambule.....	24
B.Rôle des cadres dans l'entreprise	24
C.Compétences.....	25
D.Qualifications - classifications.....	25
E. Formation	25
F. Recrutement	26
Titre II : Principes de fonctionnement du paritarisme	27
Titre III : Mise en œuvre et suivi de l'accord : mesures d'accompagnement professionnel et social.....	28
Titre IV : Dispositions générales	29
I - Entrée en vigueur et durée de l'accord	29
II - Portée de l'accord	29
III - Publicité et formalités de dépôt.....	29
IV - Formalités de dénonciation de l'accord	29

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 de 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 entreprises de presse quotidienne nationale doivent s'adapter aux évolutions constantes de leurs technologies et aux attentes de leurs lecteurs ; ces évolutions modifient profondément le contenu des métiers, les méthodes et les organisations du travail, obligent à une plus grande réactivité et à la recherche d'une amélioration de la compétitivité.

L'ensemble des mesures du présent accord doit contribuer à une réduction des coûts de production, notamment par une baisse de la masse salariale, afin de permettre aux éditeurs la mise en œuvre de plans de développement ambitieux.

Ainsi doit-il permettre à la presse quotidienne nationale de :

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

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

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 l'élaboration de mesures d'accompagnement professionnel et social ; 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.

Titre I - La redéfinition des métiers

Les technologies actuelles ou à venir conduisent à une redéfinition des métiers et donc des périmètres des emplois composant ces métiers.

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

Le recentrage sur les métiers spécifiques à notre profession, tel que défini ci-dessus, a été complété par l'examen, dans les discussions techniques, des fonctions et emplois nécessaires au process de fabrication.

Pour chaque emploi concourant au process de fabrication, il existe des tâches centrales spécifiques, qui constituent le cœur de métier, et des tâches transversales – par exemple la participation au travail d'équipe et l'entretien du poste/outil de travail.

Les tâches transversales sont communes aux emplois relevant d'un même métier, tandis que les tâches centrales sont, par définition, spécifiques à un emploi, qu'elles définissent et caractérisent.

L'ensemble de ces tâches – centrales ou transversales – nécessite la connaissance, la compréhension et l'application des procédures et des méthodes de travail. L'ensemble des tâches doit être réalisé en respectant les règles de sécurité et dans le souci constant d'assurer le meilleur niveau de qualité du produit.

Chaque emploi a été défini ; à chaque emploi correspond un niveau de qualification, basé sur ses fonctions centrales et sur les compétences nécessaires pour exercer cet emploi.

Les niveaux de qualification ainsi déterminés se traduisent par une nouvelle classification (grille hiérarchisée des emplois) offrant des perspectives d'évolution individuelle.

Le présent accord de branche n'a pas vocation à énumérer de manière exhaustive tous les emplois exercés dans les entreprises relevant de la presse quotidienne nationale ; son objectif est de permettre la redéfinition des principaux métiers dans une perspective d'évolution de la profession. De la même manière que les emplois définis dans le présent texte n'existeront pas nécessairement dans toutes les entreprises, des emplois qui n'y sont pas définis continueront à être exercés dans certaines entreprises.

L'ensemble des personnels relevant du périmètre du présent accord feront l'objet d'une opération d'évaluation des compétences permettant de déterminer pour chaque personne le ou les emplois qu'elle est susceptible d'occuper et les éventuelles mesures d'accompagnement à mettre en place en conséquence. Les modalités de ces évaluations et de l'accompagnement à envisager sont définies au titre 3 du présent accord.

Chapitre 1 : Evaluation et niveau de qualification

I - Le prépresse

A. Préambule

L'évolution technologique estompe ou déplace les frontières entre certains métiers, des professions spécifiques, des champs d'intervention rigides et des qualifications précises. Les nouveaux systèmes éditoriaux, en intégrant quasiment toutes les étapes de la fabrication, permettent à tous les participants de la chaîne éditoriale de travailler sur le produit final. Les emplois d'éditeur réalisateur, de technicien de l'image et de correcteur / lecteur-réviseur s'inscrivent dans ce contexte.

S'agissant plus particulièrement de l'éditeur réalisateur, la modernisation de la chaîne éditoriale conduit à une imbrication des tâches techniques et rédactionnelles et à l'intégration des ouvriers metteurs en page dans le périmètre géographique et professionnel de la rédaction. Les modalités de cette évolution technique et sociale, ainsi que la définition proposée au paragraphe 1.I.C ci-dessous, sont subordonnées à un accord spécifique discuté dans le meilleur délai entre le SPP et les organisations syndicales concernées (journalistes, ouvriers).

Ces emplois sont composés de fonctions centrales spécifiques – le cœur du métier – et de fonctions transversales, communes aux emplois des métiers du prépresse.

Ils sont exercés sous l'autorité de la hiérarchie de la rédaction.

B. Fonctions transversales

Pour les emplois des métiers du prépresse, les fonctions transversales sont par exemple :

- ✓ la participation au travail d'équipe ;
- ✓ l'entretien du poste/outil de travail ;
- ✓ l'application des procédures qualité ;
- ✓ etc.

C. L'emploi d'éditeur réalisateur

Définition :

L'éditeur réalisateur prépare et assure la mise en page en ayant la responsabilité d'une ou plusieurs pages. Il participe à la valorisation et à l'amélioration de la qualité du traitement de l'information.

Il peut être en charge du visuel et/ou du choix des illustrations.

Il peut participer à des travaux simples et urgents de rédaction.

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ maîtrise des outils graphiques et éditoriaux ;
- ✓ maîtrise de la langue française ;
- ✓ bon niveau de culture générale ;
- ✓ sens et hiérarchie de l'information.
- ✓ Niveau de formation requis : certificat professionnel ou baccalauréat ou équivalent, à Licence ou équivalent

D. Les emplois des métiers du préresse

1) Technicien de l'image

Définition :

Le technicien de l'image assure la gestion et le traitement de la couleur, des images et des illustrations en apportant toute la valeur ajoutée qualitative issue de son expérience et de sa compétence.

Il peut participer avec le ou les iconographe(s) et/ou la direction artistique à un choix d'illustrations et à la réalisation d'infographies

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ sens de l'illustration ;
- ✓ maîtrise des outils de traitement des images et des illustrations ;
- ✓ connaissance des configurations de postes et des contraintes d'impression ;
- ✓ maîtrise des techniques concourant à la linéarité de la qualité couleur jusqu'à l'envoi des fichiers.
- ✓ Niveau de formation requis : certificat professionnel ou baccalauréat professionnel ou équivalent, à BTS ou équivalent

2) Correcteur / Lecteur-réviseur

Définition :

Le correcteur / lecteur-réviseur relit et corrige le contenu rédactionnel (lecture à l'écran, contrôle des pages montées, ...) pour faire respecter un emploi correct de la langue française.

Il assure le respect de l'orthographe et de la syntaxe, des règles typographiques de composition et de présentation, de la charte graphique «maison».

Il contribue à la qualité de l'écrit (clarté, lisibilité, cohérence, ...) dans le cadre de l'organisation rédactionnelle.

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ maîtrise de la syntaxe et de la grammaire du français ;
- ✓ maîtrise des règles orthographiques et typographiques ;
- ✓ maîtrise des outils d'aide à la correction ;
- ✓ bon niveau de culture générale ;
- ✓ connaissance des systèmes éditoriaux.
- ✓ Niveau de formation requis : diplôme d'Etat de lecteur-correcteur ou équivalent

II - L'imprimerie

II.1. Les métiers concourant à la production et au routage des abonnés

A. Préambule

Les modifications importantes des processus de production, la mise en œuvre de nouveaux outils et de nouvelles organisations, entraînent l'application de nouvelles méthodes de travail et l'adaptation des personnels, afin de permettre la réduction des coûts de production et l'assimilation des nouvelles contraintes.

Ces modifications ont également pour effet de modifier profondément la nature et le contenu des emplois nécessitant à la fois plus de professionnalisme, de polyvalence et de poly aptitude.

Les emplois des métiers concourant à l'impression et au routage des abonnés sont composés de fonctions centrales spécifiques – le cœur du métier – et de fonctions transversales, communes à ces emplois. L'ensemble de ces tâches s'exerce dans le respect des règles et procédures définies.

B. Fonctions transversales

Pour les emplois des métiers concourant à l'impression et au routage des abonnés, les fonctions transversales sont par exemple :

- ✓ la participation au travail d'équipe, notamment préparation, placage, encrage, mise au repos des équipements ;
- ✓ la maintenance de niveau 1 (norme AFNOR) ;
- ✓ l'approvisionnement en machine et la préparation des consommables et emballages ;
- ✓ les manutentions diverses ;
- ✓ l'entretien des matériels, du poste de travail et de l'environnement, évacuation des déchets ;
- ✓ tous échanges d'informations nécessaires à la bonne réalisation de la production ;
- ✓ banalisation des productions ;
- ✓ etc.

C. Les emplois des métiers concourant à la production et au routage des abonnés

1) Technicien de préparation

Définition :

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées sous les directives de l'encadrement :

- ✓ *La calibration* : mesurer et analyser les écarts par rapport aux normes préétablies pour assurer le niveau de qualité défini, de l'arrivée du fichier jusqu'au produit fini ;
- ✓ *La préparation* : accomplir les tâches nécessaires pour que les matériels soient dans l'état ou la configuration requise pour assurer la production, de l'arrivée du fichier jusqu'à la configuration rotative ;
- ✓ *Le suivi de production* : analyser les incidents, proposer les mesures à prendre, établir le compte rendu de production.

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ connaissance des applications informatiques installées et permettant d'assurer ces fonctions ;
- ✓ connaissances graphiques : chromie ;
- ✓ Niveau de formation requis : certificat reconnu par la profession ou baccalauréat professionnel ou équivalent, à Bac+2 ou équivalent.

2) **Bobinier - imprimeur**

Définition :

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées sous les directives du conducteur de rotative et/ou de l'encadrement :

- ✓ *La préparation* : réaliser l'ensemble des opérations de configuration et d'approvisionnement papier permettant que la rotative soit en capacité d'assurer la production à venir et/ou en cours, en respectant les méthodes et procédures ;
- ✓ *La production* : réaliser l'ensemble des opérations de préparation des bobines permettant le bon déroulement des opérations de collage ;
- ✓ *La fin de tirage* : évacuer les déchets résultant des opérations précédentes.

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ connaissance de la chaîne graphique
- ✓ Niveau de formation requis : certificat reconnu par la profession ou CAP ou équivalent.

3) **Opérateur de ligne de conditionnement - imprimeur**

Définition :

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées sous les directives du conducteur de rotative et/ou de l'encadrement :

- ✓ *La préparation* : réaliser l'ensemble des opérations de préparation, réglage des matériels des lignes de conditionnement ;
- ✓ *La production* : pendant la production, réaliser les interventions permettant de régler les dysfonctionnements mineurs ;
- ✓ *La fin de tirage* : réaliser l'ensemble des opérations de mise au repos et d'entretien des matériels des lignes de conditionnement.

Compétences et niveau de formation requis :

Cet emploi accueillant des personnels d'origine catégorielle différente (rotativistes, départs), ceux-ci devront suivre des formations complétant les acquis de leur expérience :

- ✓ origine rotativiste : connaissances du conditionnement et/ou des tâches transversales concernant l'expédition ;
- ✓ origine départs : connaissances de la chaîne graphique et/ou des tâches transversales concernant la rotative ;
- ✓ Niveau de formation requis : certificat reconnu par la profession ou CAP ou équivalent.

4) **Imprimeur**

Définition :

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées sous les directives du conducteur de rotative et/ou de l'encadrement :

- ✓ *La préparation* : réaliser l'ensemble des opérations permettant que la rotative soit en capacité d'assurer la production à venir ;
- ✓ *La production* :
 - réaliser l'ensemble des opérations de démarrage et de mise aux bonnes ;
 - réaliser les interventions permettant de régler les dysfonctionnements mineurs ;
- ✓ *La fin de tirage* : réaliser l'ensemble des opérations de mise au repos suivant les règles et procédures définies.

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ maîtrise de la chaîne graphique.
- ✓ Niveau de formation requis : certificat reconnu par la profession ou baccalauréat professionnel ou équivalent.

5) **Aide conducteur - imprimeur**

Définition :

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées sous les directives du conducteur de rotative et/ou de l'encadrement :

- ✓ *La préparation* : réaliser l'ensemble des opérations permettant que la rotative soit en capacité d'assurer la production à venir ;
- ✓ *La production* :
 - réaliser l'ensemble des opérations de démarrage et de mise aux bonnes ;
 - réaliser les interventions permettant de régler les dysfonctionnements mineurs ;
- ✓ *La fin de tirage* : réaliser l'ensemble des opérations de mise au repos suivant les règles et procédures définies ;
- ✓ *Remplacement momentané du conducteur* lorsque celui-ci est amené à se déplacer dans les différents ateliers sur l'ensemble de la ligne de production.

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ maîtrise de la chaîne graphique ;
- ✓ aptitude à l'animation d'équipe.
- ✓ Niveau de formation requis : certificat reconnu par la profession ou baccalauréat professionnel ou équivalent à Bac + 2 ou équivalent, en fonction de la complexité liée à l'organisation et aux équipements de l'entreprise.

6) **Conducteur - imprimeur**

Définition :

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées sous les directives de la hiérarchie :

- ✓ *La direction d'équipe* : animation et coordination de l'équipe, transmission des directives, compte rendu du déroulement de la production et du fonctionnement des matériels à la hiérarchie ;
- ✓ *La préparation* : faire en sorte que la rotative soit en capacité d'assurer la production à venir ;
- ✓ *La production* :
 - démarrage, mise aux bonnes et conduite de la rotative ;
 - contrôle qualité du produit fini, contrôle de la production, interventions pour régler les dysfonctionnements mineurs suivant les procédures des notices de conduite ;
- ✓ *La fin de tirage* : réaliser l'ensemble des opérations de mise au repos suivant les règles et procédures définies.

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ aptitude à la direction d'équipe ;
- ✓ maîtrise de la chaîne graphique et de la chromie ;
- ✓ maîtrise du procédé ;
- ✓ sens de la communication ;
- ✓ rigueur.
- ✓ Niveau de formation requis : certificat reconnu par la profession ou Bac + 2 ou équivalent.

7) **Opérateur - routage**

Définition :

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées sous les directives du conducteur de routage et/ou de l'encadrement :

- ✓ *Préparation et mise en route* du poste de travail ;
- ✓ *Contrôle et suivi* des évacuations des productions suivant les routages
- ✓ *Préparation* des contenants ;
- ✓ *Manutentions diverses* : stockage, déstockage, ...
- ✓ *Chargement de la ligne* de production et des margeurs additionnels ;
- ✓ *Mise en contenants* (sacs postaux, containers,...) des liasses adressées suivant les règles du routage postal après contrôle ;
- ✓ *Mise à disposition des produits finis* (sacs postaux, paquets, containers, ...) aux points d'enlèvement.

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ Niveau de formation requis : certificat reconnu par la profession ou BEPC ou équivalent.

8) Aide conducteur - routage

Définition :

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées sous les directives du conducteur de routage et/ou de l'encadrement :

- ✓ *Assiste le conducteur ;*
- ✓ *Participe aux opérations de réglage, de production et de mise au repos ;*
- ✓ *Assure éventuellement le chargement des margeurs additionnels ;*
- ✓ *Assume les remplacements momentanés d'emplois sur les lignes de production.*

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ connaissance des règles de routage postal ;
- ✓ pratique de l'ensemble des postes du routage.
- ✓ Niveau de formation requis : certificat reconnu par la profession ou BEP ou équivalent.

9) Conducteur - routage

Définition :

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées sous les directives de l'encadrement et/ou de la direction:

- ✓ *Direction d'équipe* : animation et transmission de consignes aux aides conducteurs et aux opérateurs de routage ;
- ✓ *Faire en sorte que la ligne de production soit en capacité d'assurer la production à venir, en respectant méthodes et procédures ;*
- ✓ *Démarrage et conduite de la ligne ;*
- ✓ *Contrôle qualité du produit fini, contrôle de la production, interventions pour régler les dysfonctionnements mineurs suivant les procédures des notices de conduite ;*
- ✓ *Mise au repos de la machine suivant les règles et procédures définies.*

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ maîtrise du routage postal ;
- ✓ maîtrise des matériels de routage ;
- ✓ rigueur ;
- ✓ aptitude à la direction d'une petite équipe.
- ✓ Niveau de formation requis : certificat reconnu par la profession ou baccalauréat professionnel ou équivalent à BAC ou équivalent, en fonction de la complexité liée à l'organisation et aux équipements de l'entreprise.

D. Evaluation des effectifs dans les emplois spécialisés

Afin d'obtenir la meilleure maîtrise de l'outil de production, les personnels occupent à plein temps, autant que faire se peut, les emplois auxquels ils sont affectés. Pour cela, les effectifs destinés à occuper un emploi spécialisé sont déterminés, dans l'entreprise, en fonction de la charge de travail : nombre de services (pour cet emploi) nécessaire à la réalisation de celle-ci, divisé par le nombre hebdomadaire de jours de travail (5 ou 6 suivant l'entreprise), multiplié par un coefficient de 1,29.

$$\frac{\text{nombre de services} \times 1,29}{\text{nombre hebdomadaire de jours de travail}}$$

En fonction des organisations spécifiques, des ajustements peuvent s'effectuer dans le cadre d'une négociation d'entreprise.

II.2. La maintenance

A. Préambule

Pour répondre à la nécessité de produire les journaux en « juste à temps », la maintenance doit assurer un service à la production en garantissant la disponibilité permanente et le maintien à niveau des moyens de production et de leur environnement directement lié à la production, en respectant, dans le cadre budgétaire, les critères de sécurité et de qualité totale.

L'efficacité de la maintenance est donc fondée sur l'organisation et la compétence des personnels la composant, en application d'une politique structurée et sûre, déterminée au sein de chaque entreprise.

Elle est organisée pour assurer les tâches d'assistance à la production pendant les périodes d'engagement des installations, et les opérations de maintenance préventive et de travaux programmés en dehors de ces périodes.

La maintenance intervient pour effectuer les travaux de niveau (norme AFNOR) 2, 3 et 4, et éventuellement 5 ; pour ces deux derniers niveaux, notamment dans le cas où ces travaux relèvent de la responsabilité des constructeurs ou nécessitent des compétences et des matériels particuliers et d'usage ponctuel, il est fait appel à des interventions extérieures (fournisseurs, spécialistes, ...) pilotées par le responsable du service maintenance.

Les emplois de la maintenance sont composés de fonctions centrales spécifiques – le cœur du métier – et de fonctions transversales, communes aux emplois du métier de la maintenance.

B. Fonctions transversales

Pour les emplois de la maintenance, les fonctions transversales sont par exemple :

- ✓ la participation au travail d'équipe, notamment le nettoyage et l'entretien des postes de travail et matériels ;
- ✓ le respect des procédures et méthodes d'intervention garantissant la sécurité ;
- ✓ l'établissement des comptes rendus d'intervention ;
- ✓ tous échanges d'informations nécessaires à la bonne réalisation de la production et de la maintenance ;
- ✓ etc.

C. Les emplois du métier de maintenance

1) Opérateur de maintenance

Définition :

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées à partir d'instructions transmises par l'encadrement du service, lesquelles sont généralement complétées par des procédures, méthodes de travail, plans et notices techniques :

- ✓ *Exécuter des opérations de maintenance courante de niveau 2* (travaux simples courants, correctif, systématique, programmé,...) en rapport avec sa formation de base.

L'opérateur de maintenance est intégré dans une équipe pluri technique.

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ connaissances lui permettant d'intervenir sur l'ensemble du process et de réaliser des travaux faisant appel à une pluri technicité limitée ;
- ✓ Niveau de formation requis : certificat professionnel ou baccalauréat professionnel dans les spécialités nécessaires en maintenance industrielle ou équivalent.

2) Technicien de maintenance 1^{er} échelon

Définition :

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées sous l'autorité de l'encadrement du service :

- ✓ *Exécuter des opérations de maintenance complexe* définies au niveau 3 et 4 (curatif, programmé, conditionnel,...) ;
- ✓ *Exécuter des réglages et des mesures* utilisant des outillages spécifiques et des appareils de mesure, éventuellement des bancs de tests et de contrôles ;
- ✓ *Appliquer les principes d'identification et de diagnostic de pannes complexes* pour mettre en œuvre les moyens nécessaires aux réglages et aux réparations, ou déclencher l'assistance spécialisée correspondante ;
- ✓ En fonction de la nature et du déroulement de l'intervention, il peut être amené à *rédiger un rapport permettant d'exécuter ou de commander une étude interne* d'amélioration de fonctionnement ou de maintenabilité des équipements.

Le technicien de maintenance 1^{er} échelon intervient sur tout le processus et travaille en équipe.

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ compétences et connaissances pluri technique lui permettant d'exécuter les opérations de maintenance complexe de niveaux 3 et 4 et les réglages et mesures utilisant des outillages spécifiques ;
- ✓ connaissances relatives aux différentes technologies des équipements à maintenir et aux principes de leur maintenance ;
- ✓ capacité à discerner et à ajuster les moyens et le niveau d'intervention ;
- ✓ Niveau de formation requis : certificat professionnel ou Bac+2 généraliste ou spécifique (mécanique, électrotechnique, automatismes, informatique industrielle,...) axé sur la spécialité maintenance, ou équivalent.

3) Technicien de maintenance 2^{ème} échelon

Cet emploi comprend les fonctions centrales suivantes, réalisées à partir des directives de l'encadrement du service :

- ✓ *En maintenance programmée* : il exécute des opérations de maintenance complexes de niveaux 3 et 4, des réglages, des mesures utilisant des outillages spécifiques appareils de mesures, bancs tests, etc... ;
- ✓ *Il identifie*, réalise les diagnostics de pannes complexes, met en œuvre les moyens nécessaires à la réparation et aux réglages, déclenche l'assistance spécialisée si nécessaire ;
- ✓ *En production* : après avoir mesuré la criticité des installations, il est capable d'initiatives pour garantir la disponibilité des installations et assurer la continuité de la production ;
- ✓ En fonction de la nature et du déroulement de l'intervention, il peut être amené à *rédiger un rapport* permettant d'exécuter ou de commander une étude interne d'amélioration de fonctionnement ou de maintenabilité des équipements.
- ✓ *En cas de panne majeure* : il doit gérer les tensions entre les différents acteurs et faire preuve d'esprit de décision ;
- ✓ *A la fin de son service* : il rédige un rapport concernant son activité en y relatant les informations pertinentes permettant au responsable du service de prendre les décisions et orientations correspondantes.

Compétences et niveau de formation requis :

- ✓ compétences pluri techniques ;
- ✓ maîtrise des différentes technologies des équipements à maintenir et des principes de leur maintenance ;
- ✓ autonomie dans la prise de décision et les interventions, dans le cadre des directives reçues ;
- ✓ capacité à discerner et à ajuster les moyens et le niveau d'intervention ;
- ✓ Niveau de formation requis : certificat professionnel ou Bac+2 généraliste ou spécifique (mécanique, électrotechnique, automatismes, informatique industrielle,...) axé sur la spécialité maintenance, ou équivalent ;

III - Fonctions diverses

Certaines fonctions actuellement existantes n'ont pas pu être regroupées pour former des emplois. Ces fonctions peuvent continuer à être exercées dans certaines entreprises, même si elles peuvent revêtir parfois un caractère provisoire.

A. Prépresse

Dans le cas où, provisoirement, certaines des tâches actuellement assurées par des ouvriers metteurs en page (saisie résiduelle, enrichissement typographique, réalisation des tableaux, travaux publicitaires) ne seraient pas intégrées, pour des raisons techniques, dans la chaîne éditoriale, leur emploi serait maintenu.

B. Maintenance électrique et bâtiment dans les immeubles de bureaux

Les fonctions administratives et rédactionnelles sont désormais installées dans des immeubles abritant une activité de services ; la maintenance ne peut plus être abordée sous un angle industriel. Toutefois, afin de prendre en compte la situation actuelle de certaines entreprises, où la maintenance assure un service à la production, il est convenu que des techniciens spécialisés puissent continuer à assurer l'activité électricité de production. Par ailleurs, des évolutions peuvent être ouvertes, en fonction des besoins des entreprises, aux personnels faisant preuve de compétences et de qualifications particulières dans des domaines autres que la maintenance traditionnelle, par exemple l'informatique.

Dans cette même situation, l'activité bâtiment relèvera d'agents d'entretien polyvalents, dont les conditions de reconversion éventuelle comme employés feront l'objet de discussions au sein des entreprises concernées.

C. Les auxiliaires dans les imprimeries

Les tâches et fonctions d'entretien des ateliers et locaux techniques sont actuellement assurées par des "ouvriers auxiliaires" dans le cadre d'une organisation propre à chaque entreprise.

Certaines d'entre elles font partie des tâches transversales des emplois des secteurs de l'imprimerie ; celles qui ne pourraient pas être affectées, dans l'immédiat, à des fonctions transversales, pourront être maintenues.

Les négociations s'engageront dans les entreprises pour trouver les modes d'organisation les mieux adaptés à la situation de chaque entreprise en tenant compte de l'évolution de ces fonctions.

D. Magasinier

Dans les imprimeries où existe un magasin de pièces détachées et consommables de production, l'emploi actuel de magasinier, présent dans la Convention Collective, est maintenu.

E. Superviseur de conditionnement de paquets

Dans les salles d'expéditions des imprimeries, cet emploi peut être nécessaire dans les entreprises, en particulier pour répondre à la complexité de l'expédition de certains titres.

Sous la responsabilité de l'encadrement, il a pour mission la préparation, les réglages d'ensembles automatisés de conditionnement de paquets de journaux, conformément aux normes de distribution et aux exigences des clients.

Il réceptionne et contrôle les données de production ; éventuellement ajuste les quantités et modifie l'ordonnancement suivant les instructions de l'encadrement, prend toutes les mesures utiles pour que la ligne soit en capacité d'assurer la production à venir

Il répartit les routes et affecte les quais de chargement, suivant le déroulement de la production et les éventuelles priorités déterminées par l'encadrement.

Il s'assure de la bonne exécution des séquences de production, corrige en cas d'éventuelles anomalies et intervient sur les lignes en cas de besoin.

Il peut être amené à coordonner d'éventuelles interventions sur les lignes d'expéditions et transmettre des consignes de production.

Il établit le rapport de production suivant les procédures et documents préétablis.

Chapitre 2 : Classification

La nouvelle organisation des entreprises passe en premier lieu par une professionnalisation accrue des personnels.

Pour se donner les moyens de réaliser cet objectif, plusieurs étapes sont nécessaires :

- ✓ L'affectation des personnels aux emplois sera progressivement mise en œuvre dans les meilleurs délais
- ✓ La grille de salaires, issue de la classification des emplois définie dans le présent accord et qui incorporera les fonctions diverses, fera l'objet de discussions au niveau régional pour déterminer le contenu et les modalités d'application avant le 31 mars 2005.

I - Procédures d'affectation dans les emplois

L'affectation de chaque membre du personnel à un emploi est déterminée en fonction de ses qualifications, de ses compétences et des besoins de l'entreprise.

Les emplois sont exclusivement tenus par les personnels dont la qualification et les compétences sont celles définies dans le présent document.

Les personnels actuellement présents dans la profession font l'objet, au sein de l'entreprise, d'une procédure simplifiée d'évaluation prenant en compte leur formation d'origine et leur expérience professionnelle. Cette évaluation sera réalisée suivant des principes définis par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en Presse Parisienne, en concertation avec les écoles professionnelles.

Le recrutement de nouveaux personnels se fera sur la base des critères de qualification et de compétences définis par le présent accord.

Les emplois seront classifiés selon une grille qui les hiérarchise en fonction de critères les caractérisant ; la mise en œuvre de cette grille est subordonnée à la signature d'un accord régional avant le 31 mars 2005.

II - Etablissement des grilles de travail

Les grilles de travail sont établies par un représentant de la direction de chaque entreprise, en concertation avec le représentant des salariés, selon les critères de qualification et de compétences définis paritairement dans le présent document et dans le respect de la Convention Collective et du Code du Travail.

III - Classification des emplois

Les emplois sont hiérarchisés dans la grille de classification en fonction :

- ✓ Des compétences mises en œuvre
- ✓ Du niveau de formation nécessaire pour y accéder
- ✓ Des responsabilités exercées

Les emplois se répartissent selon les niveaux de qualification inclus dans les définitions d'emplois ci-dessus.

IV - Procédures de remplacement dans les emplois

En cas de variation temporaire de l'absentéisme, les personnels sont répartis sur les emplois de qualification adjacente.

Les personnels occupant momentanément un emploi de qualification plus élevée sont désignés, suivant une procédure déterminée paritairement.

Les remplacements, dans le cadre normal de la production, doivent faire l'objet :

- ✓ d'une évaluation paritaire de la pertinence du remplacement, selon 2 critères :
 - production
 - qualification
- ✓ dans toute la mesure du possible, de l'utilisation, en priorité, du personnel en place dans l'entreprise et notamment par utilisation des emplois non postés (par exemple, utilisation d'une équipe normalement chargée d'effectuer des travaux d'entretien de matériels pour effectuer une production inopinée).

V - Adaptation aux variations significatives, prévues ou imprévues, du plan de charge

Les besoins engendrés par ces variations (événements, investissements, ...) sont évalués dans l'entreprise, pour déterminer, au plan des effectifs et des qualifications nécessaires, les mesures à prendre et leur durée.

Les salariés à temps complet de l'entreprise sont prioritaires, dans le respect des règles de qualification, pour être affectés aux postes qualifiés momentanément créés.

Le renfort éventuel en effectifs se fait dans le respect des règles de gestion paritaires de l'emploi qui seront définies dans le cadre de la négociation régionale complémentaire avant la fin de l'année 2004.

VI - Gestion des remplaçants en contrat à durée déterminée d'usage

Les rythmes de production, inhérents à l'actualité, sont marqués par une très grande variabilité qui nécessite que, depuis toujours, les entreprises complètent leurs effectifs mensualisés des équipes de production par des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage, conformes aux dispositions du 3° de l'article L.122-1-1 du Code du travail et de l'article D.212-2

Afin de promouvoir un haut niveau de qualité et de garantir la sécurité au travail, le recrutement par les entreprises de la profession, des salariés visés au paragraphe ci-dessus doit être établi en fonction de leur compétence professionnelle consacrée par un label professionnel attribué par les centres de formation professionnelle agréés par les signataires, suivant une procédure paritaire.

La présentation des candidatures de salariés bénéficiant du label pourra notamment, dans le cadre de la réglementation et des usages professionnels, être réalisée par les bureaux de placement autorisés à fonctionner.

Afin de veiller, de façon permanente, au respect de la réglementation en vigueur, les entreprises de la profession délèguent à une institution paritaire professionnelle certaines tâches inhérentes à la gestion des salariés visés au premier paragraphe, sous réserve qu'elles conservent obligatoirement la qualité d'employeur et les attributions attachées à cette qualité.

La délégation concerne notamment l'organisation du suivi médical, de la protection sociale, des équipements de sécurité des salariés concernés, ...

Un accord spécifique devra notamment préciser avant la fin de l'année :

- les conditions de constitution et de fonctionnement de l'institution paritaire visée ci-dessus, étant admis que l'institution sera soit un organisme professionnel existant soit une structure nouvelle, sous réserve d'être paritaire ;
- les pouvoirs et obligations de l'institution et, par voie de conséquence, celles des tâches inhérentes à la gestion des salariés visés au premier paragraphe, qui peuvent lui être déléguées par les entreprises ;
- les conditions de financement de l'institution ;
- les principes d'agrément des centres de formation professionnelle, de reconnaissance des acquis professionnels et de délivrance du label professionnel.

Chapitre 3 : Dispositions spécifiques à l'encadrement

A. Préambule

Le décloisonnement résultant de l'évolution des métiers modifie profondément les conditions d'exercice de l'encadrement et lui donne une importance décisive pour le bon fonctionnement des entreprises.

Les dispositions du présent accord, notamment en ce qui concerne les définitions des emplois et des qualifications, induisent pour l'encadrement, en sus de leur expertise technique, une prise en compte de plus en plus importante des tâches de management, et d'une évolution hiérarchique dans un environnement technique décloisonné.

Réussir cette évolution des fonctions d'encadrement est une nécessité pour la profession.

La définition des emplois d'encadrement et des classifications qui en résulteront se fera progressivement, au regard de l'évolution de l'organisation des entreprises, en associant étroitement les personnels concernés et leurs représentants.

Pour cela, une négociation régionale, qui s'appuiera sur les besoins constatés au sein des entreprises, sera menée au cours du 1^{er} semestre 2005.

B. Rôle des cadres dans l'entreprise

Les personnels d'encadrement exercent leur rôle et leur responsabilité dans les domaines opérationnels, fonctionnels et organisationnels à partir d'une délégation de pouvoir accordée par la direction de l'entreprise. Ils sont organisés autour de deux pôles principaux, la production et la maintenance, et forment une équipe complémentaire.

Dans ce contexte, les cadres :

- ✓ dirigent, organisent, coordonnent et contrôlent le travail d'une ou plusieurs équipes placées sous leur autorité ;
- ✓ assurent en permanence le respect des règles de sécurité par ces mêmes équipes ;
- ✓ optimisent les coûts et les moyens de production ;
- ✓ collectent, analysent et transmettent toutes les informations nécessaires à la bonne marche de l'entreprise ;
- ✓ proposent, assurent ou suivent les formations des personnels appropriées aux besoins et évolutions de l'entreprise ;
- ✓ participent à l'élaboration des méthodes de travail ;
- ✓ organisent et contrôlent la présence du personnel dans le respect des règles et procédures établies avec la direction de l'entreprise, tenant compte des tâches à réaliser et des priorités.

Dans l'entreprise, chaque poste d'encadrement fait l'objet d'une définition de fonction, établie paritairement en fonction du niveau hiérarchique, permettant à chaque cadre de parfaitement connaître sa mission, ses objectifs et le niveau des responsabilités qui lui sont confiées.

Tenant compte de l'élargissement du rôle des cadres, leur 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.

C. Compétences

Pour assurer les missions qui leur sont confiées, les cadres doivent faire preuve :

- ✓ de responsabilité individuelle, en utilisant une bonne capacité à anticiper, analyser, agir et rendre compte ;
- ✓ d'autonomie et d'initiative, dans le respect des règles et procédures, pour atteindre les objectifs de l'entreprise ;
- ✓ de compétences techniques et managériales leur donnant l'autorité nécessaire pour diriger les hommes et animer les équipes qui leur sont confiés.

D. Qualifications - classifications

Les qualifications requises reposent sur des critères de compétence, d'expérience et de niveau de responsabilité. Elles doivent être en adéquation avec le rôle de plus en plus important joué par les cadres, et avec l'évolution des qualifications des personnels qu'ils sont chargés d'encadrer.

La qualification professionnelle des cadres tient compte de leurs connaissances acquises en formation initiale et/ou en formation professionnelle et continue.

La nature des postes et l'évolution des qualifications de l'encadrement conduisent à la hiérarchisation des emplois, qui se traduit par une modification de la grille de classification des personnels d'encadrement.

E. Formation

La formation professionnelle permet à l'encadrement de précéder et/ou de suivre les évolutions technologiques, d'acquérir ou d'évoluer sur les techniques de management des hommes de la production ou de la maintenance, pour toujours mieux répondre aux besoins de l'entreprise.

Les cadres bénéficieront, si nécessaire, de formations professionnelles leur permettant d'accroître leurs compétences individuelles et de favoriser leur évolution de carrière.

Organiser, planifier et financer la formation de l'encadrement, c'est investir pour l'avenir de l'entreprise.

F. Recrutement

La promotion interne, s'appuyant sur un profil de poste, est le moyen privilégié de recruter un personnel d'encadrement apportant expérience et compétences ; toutefois, si ce profil de poste ne peut être trouvé en interne, il peut être procédé, en concertation avec les représentants du personnel d'encadrement, à un recrutement externe susceptible d'apporter les connaissances adaptées aux évolutions techniques à venir et permettant une évolution des équipes d'encadrement afin de donner à l'entreprise la possibilité de réaliser ses objectifs.

Titre II : Principes de fonctionnement du paritarisme

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, entre autre, dans 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.

3 commissions paritaires sont chargées de ces questions :

✓ **La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la presse parisienne (CPEFPPP) :**

Cette commission est chargée de l'ensemble des questions relevant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en concertation avec les écoles professionnelles. Elle a en charge tant les personnels titulaires dans les entreprises que la gestion des personnels complémentaires nécessaires à la production.

Dans ce cadre, elle collecte notamment les besoins des entreprises pour évaluer les effectifs nécessaires au plan régional.

Dans le cadre de l'application du présent accord, la CPEFPPP suit la bonne application des points IV, V et VI du chapitre 2 du titre I, concernant la procédure de remplacement dans les emplois et les adaptations aux variations du plan de charge.

Elle est également chargée de contrôler la bonne application des mesures d'accompagnement professionnel et social.

✓ **La commission de la protection sociale :**

Elle assure le suivi de l'évolution des institutions sociales et professionnelles.

Elle propose des orientations conformes à l'intérêt de la profession et de ses mandants dans les institutions professionnelles et sociales.

✓ **La commission de suivi et d'interprétation de l'accord cadre professionnel et social :**

Cette commission, mise en place pour une durée d'un an, a en charge le suivi de la bonne application des accords concernant notamment la redéfinition des métiers.

Pour cela, elle s'appuiera sur les documents préparatoires utilisés lors de la négociation.

Au-delà de la période d'un an, elle sera remplacée dans sa mission par la commission paritaire de 2^{ème} instance prévue par la convention collective.

Les commissions mises en place dans le cadre des dispositions ci-dessus ne se substituent en rien aux commissions paritaires prévues par la convention collective, qui continuent d'exercer les attributions qui leur sont dévolues par la dite convention collective.

Titre III : Mise en œuvre et suivi de l'accord : mesures d'accompagnement professionnel et social

Les instances paritaires régionales sont chargées du suivi de la mise en œuvre du présent accord.

Dans ce cadre, les commissions paritaires suivront les conditions et modalités complémentaires nécessaires, notamment en matière de mesures d'accompagnement professionnel et social.

Des mesures d'accompagnement professionnel et social adaptées à chaque situation seront ainsi mises en œuvre.

En particulier, la formation professionnelle continue est l'outil indispensable pour permettre d'atteindre les niveaux de qualification requis permettant la professionnalisation recherchée.

Elles viseront notamment à définir les modalités d'évaluation des acquis de l'expérience, les formations à mettre en place pour permettre l'adaptation des personnels, ainsi que les mesures d'accompagnement spécifiques concernant les salariés qui ne répondraient pas au niveau de qualification déterminé par la nouvelle classification.

La discussion des mesures d'accompagnement professionnel et social accompagnant la mise en œuvre de la reconstruction prendra en compte les principes décrits ci-dessous.

Pour les personnels de la profession ayant déjà occupé les postes correspondant à l'emploi auquel ils postulent, les évaluations individuelles des acquis de l'expérience seront réalisées selon une procédure simplifiée, au sein des entreprises.

Pour les changements significatifs d'emploi, les évaluations individuelles des acquis de l'expérience seront réalisées sous la responsabilité de la commission régionale paritaire de l'emploi et de la formation, qui définira une procédure élargie d'évaluation permettant de tenir compte à la fois des aspirations individuelle des personnels concernés, de leur cursus professionnel et du diplôme en leur possession, mais également des besoins régionaux de la profession. Cette procédure élargie concernera également les changements d'entreprise.

Les formations sont adaptées dans leur durée et leur contenu pour répondre aux niveaux de qualification requis pour chaque emploi. En cas de recours à ces formations complémentaires, une procédure paritaire de validation interviendra en fin de cursus.

La procédure élargie devra également prévoir les modalités selon lesquelles, 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 de la profession rencontrant des difficultés d'adaptation, notamment en raison de leur âge, les parties rechercheront auprès des pouvoirs publics un dispositif adapté, dont la CPEFPPP sera chargée du suivi.

Titre IV : Dispositions générales

I - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du lendemain de la signature de l'accord.

II - Portée de l'accord

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions de même objet résultant d'accords collectifs ou d'usages existant antérieurement dans les entreprises relevant du champ d'application de l'accord.

III - Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire.

IV - Formalités de dénonciation de l'accord

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Le présent accord représentant un tout indivisible, il ne pourra pas faire l'objet d'une dénonciation partielle.

La dénonciation de l'accord par l'une des parties signataires devra être faite par lettre recommandée avec AR adressée à l'ensemble des signataires. Elle devra également être déposée auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, le préavis susmentionné courant à compter de la date du dépôt de la dénonciation.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation devra s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans un délai de 3 mois suivant la date de la dénonciation.

Le présent accord continuera de s'appliquer provisoirement jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution, au plus tôt à la fin du préavis susmentionné. En l'absence de nouvel accord, le présent accord continuera de s'appliquer pendant 12 mois suivant la fin du préavis.

Fait à Paris, le 30 novembre 2004

Pour le SPP

AGEFI

La Croix

Les Echos

L'Equipe

Le Figaro

France-Soir

L'Humanité

International Herald Tribune

Journal Du Dimanche

Libération

Le Monde

Paris Turf

La Tribune

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour la CGC

Pour la CGT

Pour le CILP

Pour le BP UFICT LC

Pour FO