

Accord relatif à
la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
au sein du Groupe Bayard

Entre,

Le Groupe BAYARD, représenté pour la présente par

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe :

D'autre part, il est conclu ce qui suit.

Préambule

La loi du 18 janvier 2005 engage les entreprises ou les groupes de plus de 300 salariés à négocier un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en y ajoutant des éléments associés : formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétence, accompagnement à la mobilité.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un élément clé de la gestion des ressources humaines.

En s'engageant sur une démarche de gestion prévisionnelle au niveau du Groupe, la Direction du groupe Bayard réaffirme que le savoir-faire collectif des équipes et individuel des salariés constitue la ressource majeure de son développement et de sa compétitivité.

Le groupe Bayard comme tous les éditeurs de presse est entré dans une phase de changements rapides et majeurs qui remettent en cause les modèles économiques traditionnels. Dans un contexte de concentration et de bouleversement des médias, le groupe entend maintenir son indépendance, sa pérennité ; premier gage du maintien de sa stratégie sociale.

Des modifications impulsées par des évolutions commerciales, technologiques et éditoriales touchent à des degrés divers toutes nos activités. Faire face au futur et consolider l'emploi impliquent de nécessaires adaptations à moyen-terme, liées à ces évolutions de fond

A chaque fois qu'elles sont identifiées, ces adaptations doivent être anticipées.

C'est pourquoi, face à ces mutations, le groupe a élaboré un plan à moyen terme, qui au-delà des objectifs économiques, définit des orientations et nécessite la mise en œuvre de dispositifs de gestion de ressources humaines que cela implique.

Le plan à moyen terme Groupe a posé des orientations stratégiques, qui doivent être mises en œuvre sur sa durée (2007-2009) et dans l'ensemble des sociétés du groupe.

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

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

Il appartient à la direction de chaque structure d'élaborer ses prévisions en matière d'emploi et d'évolution des compétences, en cohérence avec les orientations budgétaires annuelles, la mise en œuvre du PMT et la stratégie sociale du groupe. Il leur appartient de les présenter aux instances représentatives du personnel.

C'est dans ce cadre que s'inscrit la négociation GPEC au niveau du groupe.

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

Par un accord de gestion prévisionnelle, la Direction du Groupe Bayard et les syndicats signataires reconnaissent la responsabilité du Groupe et de ses collaborateurs dans l'adaptation à l'évolution des métiers. Il appartient aux directions de chacune des entreprises du groupe de définir, dans une cohérence globale, les besoins et compétences nécessaires à l'avenir, de veiller à maintenir l'employabilité de leurs salariés en assurant notamment, les actions de formation suffisantes et des conditions optimisées de mobilité. Le gage de réussite de cette démarche nécessite la participation des collaborateurs. Ces dispositifs doivent faire l'objet d'un dialogue avec les instances représentatives du personnel dans le cadre défini par le présent accord.

La Direction et les syndicats conviennent que la GPEC est un moyen d'anticipation des évolutions futures. En permettant l'adaptation professionnelle des salariés, elle constitue un moyen de prévention des licenciements pour motif économique qui pourraient en résulter.

L'identification des évolutions prévisibles est dès lors l'élément clé de diagnostic de la GPEC.

La GPEC doit permettre :

- aux collaborateurs du Groupe de disposer et/ou acquérir des compétences les mieux adaptées aux réalités de l'emploi de demain
- aux structures du Groupe de disposer des collaborateurs qui ont les compétences et les aptitudes nécessaires à l'exercice des activités et des fonctions qui se révéleront nécessaires à l'évolution de l'entreprise

Il convient de disposer de la réactivité nécessaire dans la structure des effectifs, la réalité et l'évolution des métiers.

La GPEC est un facteur de développement du dialogue social : un dialogue social loyal lucide, clairvoyant qui passe par la connaissance des enjeux, par l'information, le débat, le travail, les moyens, mais aussi, pour ceux dont c'est la charge, par la prise de décisions. La GPEC doit être un des leviers de la politique sociale du groupe.

RENOI DE CETTE PARTIE EN FIN D'ACCORD

Plan du projet de texte :

Chapitre I - Repérer et anticiper les évolutions prévisibles

- Art. I.1 Evolution prévisible des effectifs
- Art. I.2 Elaboration d'une cartographie des emplois

- Art. I.3 Information collective et individuelle des salariés
- Art. I.4 Dispositif particulier concernant les pigistes réguliers

Chapitre II – Mettre en place les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

- Art. II.1 - La mobilité interne dans le groupe
- Art. II. 2 - La formation, axe stratégique de la gestion des RH du groupe
- Art. II. 3 - Les dispositifs de gestion de la 2^{ème} partie de carrière et / ou aménagement de fin de carrière
-
- Art. II.4 - La prise en compte des projets professionnels personnels
-
- Art. II.5 Mesures particulières applicables aux métiers sensibles ou menacés
 - II.5.1 Bilan de compétence / point carrière
 - II.5.2 Mesures destinées à préparer une reconversion
 - II.5.3 Prise en compte des projets professionnels personnels

- Art II.6 Dispositif spécifique concernant les métiers à pénibilités identifiées, qui sont aggravées par l'avancée en age ou le cumul des années d'exercice

Chapitre III. Informer/consulter les instances représentatives du personnel

1. Comité de Groupe
2. Comité d'entreprise
3. Dispositions spécifiques relatives aux métiers sensibles ou menacés

Chapitre I - Repérer et anticiper les évolutions prévisibles

La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre de prendre en compte :

- Les évolutions liées à la stratégie du Groupe et de chacune des entreprises,
- Les évolutions prévisibles de l'environnement technique, économique, juridique et de la société.
- Les évolutions prévisibles des effectifs des entreprises (par CSP, par structure d'âges)

Dans chaque entreprise du groupe, la Direction des ressources humaines ou les personnes en charge des ressources humaines procèdent à l'analyse des évolutions prévisibles, à leur impact sur les métiers, en particulier sur ceux qu'il convient de considérer comme des métiers sensibles ou menacés, et sur les effectifs.

Article I.1. Evolutions prévisibles des effectifs

Dans le cadre de l'élaboration du PMT du Groupe, et de ses orientations stratégiques, des orientations en matière d'emploi (effectifs et métiers) seront posées.

Pour chacune des entreprises du groupe les prévisions en matière d'emploi seront , et également posées lors de l'élaboration des orientations stratégiques (PMT) et des contrats programmes

L'impact sur les évolutions en matière de qualifications et rémunérations sera étudié.

L'ensemble des données relatives aux évolutions prévisibles en matière d'emplois (effectifs et métiers, impact sur les qualifications et rémunérations) feront l'objet d'information et de consultation des instances représentatives du personnel dans le cadre des dispositions prévues au chapitre III.

Article I.2. Elaboration d'une cartographie des emplois

1/ Une cartographie des filières, métiers et emplois sera réalisée d'ici au 30 juin 2008 dans chacune des entreprises du groupe, quel que soit son effectif. Elle sera régulièrement examinée, et réactualisée si nécessaire.

Elle comprendra :

- une description des emplois
- la répartition de ces emplois par métiers
- le regroupement par filières

Cette description des emplois, par métier et filière, permettra de donner une vision d'ensemble de l'existant.

Il sera tenu compte de la cartographie qui devrait être réalisée par l'observatoire des métiers de la presse, organisme paritaire.

Cette cartographie permettra un repérage spécifique des :

- **Métiers menacés** : les métiers pour lesquels une baisse importante des effectifs peut être prévue, à court ou moyen terme ;
- **Métiers sensibles** : les métiers pour lesquels une évolution importante des compétences nécessaires peut être prévue
- **Métiers émergents ou en développement** : les métiers nouveaux ou en fort développement quant à leur effectif
- **Métiers à pénibilités identifiées, qui sont aggravées par l'avancée en âge ou le cumul des années d'exercice.**

Cette cartographie puis ses mises à jour feront l'objet d'une mise à disposition de tous les salariés, sous forme papier et/ou intranet

2) Dans un second temps, la cartographie des emplois sera complétée par la description des principales compétences associées aux métiers ou emplois. En fonction des évolutions identifiées de ces métiers ou emplois, les compétences nécessaires à moyen terme seront elles aussi précisées. Ces « démarches compétences » seront réalisées en priorité, pour les métiers identifiés comme sensibles, et dès leur identification, pour les métiers repérés comme menacés.

3/ Dans chacune des entreprises, une réflexion sur les mobilités envisageables entre métiers/fonctions sera engagée, prioritairement sur les métiers sensibles, et dès leur identification, pour les métiers repérés comme menacés.

Lorsqu'elle sera disponible, cette information sera mise à disposition des salariés.

I.3 Information collective et individuelle des salariés

Les salariés seront informés par leur direction sur la cartographie qui a été établie, ainsi que des évolutions prévisibles des métiers ou des fonctions.

Lorsqu'un métier est considéré comme sensible ou menacé les salariés concernés en seront informés par leur hiérarchie. Cette information sera suivie d'un entretien avec la personne en charge de la gestion des ressources humaines, pour envisager les perspectives et les dispositifs associés.

Si nécessaire, cet entretien pourra être suivi d'un autre entretien au cours duquel le salarié pourra être accompagné d'un représentant du personnel.

Article I.4 Dispositif particulier concernant les pigistes réguliers :

A l'occasion de chaque événement important dans le développement du titre (changement ou évolution de formule, changement de rédaction en chef, *de chef de service*) un entretien aura lieu entre chaque pigiste régulier et le responsable concerné. Cet échange portera sur l'expérience et les *compétences* du pigiste concerné.

Ces événements ne doivent pas donner lieu *au* remplacement injustifié des collaborateurs rémunérés à la pige par de nouveaux collaborateurs.

21 12 07

Chaque année, le Comité de Groupe recevra une information reprenant, pour chaque entreprise :

- la masse salariale pigiste annuelle
- le nombre de bulletins de pige annuel
- le nombre de pigistes rémunérés sur l'année.

Chapitre II – Mettre en place les dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les dispositifs de gestions des ressources humaines concernent les salariés des entreprises du groupe, un certain nombre d'entre eux étant destinés en priorité aux personnes exerçant des métiers sensibles ou menacés.

Dans chaque entreprise, en fonction des différents éléments de son contexte, différents dispositifs peuvent être mis en œuvre :

- La mobilité interne dans le groupe (art. II.1)
- La formation (art II.2)
- Les dispositifs de gestion de la 2^{ème} partie de carrière et / ou aménagement de fin de carrière (art.II.3)
- La prise en compte des projets professionnels personnels (art.II.4)
- Mesures particulières applicables aux métiers sensibles ou menacés (art. II.5) :
 - Bilan de compétence et points carrière
 - Reconversion
 - Prise en compte des projets professionnels personnels
- Dispositif spécifique concernant les métiers à pénibilités identifiées, qui sont aggravées par l'avancée en âge ou le cumul des années d'exercice (art. II.6)

Article II.1. La mobilité interne dans le Groupe

Principes :

La mobilité est un élément clé du maintien et du développement des compétences des salariés du groupe. *Elle doit donc être favorisée*

II.1.1 Les dispositifs visant à favoriser la mobilité interne

II.1.1. 1 Mobilité au sein de chaque société

La situation des salariés n'ayant pas changé de fonction depuis plus de 5 ans ou dont les missions ou les responsabilités n'ont pas évolués depuis 5 ans, fera l'objet d'un examen spécifique par son hiérarchie et la personne en charge de la gestion des ressources

humaines. Cet examen sera suivi d'un entretien entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné en vue d'envisager l'opportunité d'une mobilité professionnelle.

Dans le cadre des mobilités internes, avant la prise de poste, un point sera systématiquement fait avec la hiérarchie et avec la personne en charge des ressources humaines afin d'élaborer un plan individuel de formation pour faciliter cette prise de poste.

Une enveloppe spécifique du plan de formation sera dédiée à ces prises de poste.

II.1.1.2 Mobilité au sein du groupe

Un certain nombre de principes ont été posés, visant à faciliter la mobilité au sein du groupe. Ils concernent la gestion des candidatures internes au groupe, les règles de mutation, le statut après mobilité

Candidatures :

- L'information sur l'ouverture de postes à pourvoir en CDI dans le groupe est systématiquement mise à disposition des salariés, suivant les procédures en vigueur dans chaque société (papier, intranet ou internet), dès leur ouverture.
- Chaque candidat en CDI sera reçu par la personne en charge de la gestion des ressources humaines concernée. Le cas échéant, prise en charge des frais de déplacement nécessaires aux entretiens.

Règles de mutation :

- Signature d'une convention de mutation concertée entre les 3 parties concernées (entreprise d'accueil, entreprise d'origine, et salarié)
- Etablissement et règlement d'un solde de tout compte, *y compris les congés payés*, par l'entreprise d'origine avant la mutation
- Pas de période d'essai sur le nouveau poste.

Statut après mobilité :

- Maintien de l'ancienneté groupe
- Prise du statut de l'entreprise d'accueil
- Maintien au minimum du niveau de la fonction en cohérence avec la grille de classification et l'organisation hiérarchique de l'entreprise d'accueil : tous éléments confondus, et en tenant compte des spécificités de chaque structure, il sera trouvé la solution la plus adaptée afin de maintenir le niveau de rémunération globale *annuelle* antérieure du salarié changeant de structure.

II.1.1.3 Mobilité géographique

Sauf dispositions conventionnelles globalement plus favorables, les mesures d'accompagnement applicables en cas d'affectation à plus de 70 km du lieu de travail précédant, nécessitant un déménagement et/ou une double résidence, sont les suivantes :

Aide au déménagement :

Une aide, d'un montant de 1500 euros maximum, plus 400 euros par enfant à charge, plafonné à 2500 euros sera mise en place, après présentation de deux devis et sur présentation de factures.

Congés liés au déménagement : ces dispositions relèvent de la convention collective ou de l'accord d'entreprise applicable à chaque salarié concerné.

Aide au logement :

L'accès au dispositif des gestionnaires du 1 % logement mis en place pour faciliter la mobilité professionnelle et résidentielle des salariés sur le territoire français (par ex : locapass et CIL pass mobilité) sera facilitée.

Prime d'installation :

Une prime spécifique plafonnée à 1200 euros sur présentation de justificatifs sera attribuée.

Voyage familial de reconnaissance (salarié et conjoint)

Ce voyage sera remboursé sur la base des règles et procédures en vigueur pour les déplacements professionnels.

Prise en charge d'un aller/retour hebdomadaire pendant 2 mois pour le salarié concerné sur la base des règles et procédures en vigueur pour les déplacements professionnels.

Indemnité de double résidence : lorsque la date de mutation du salarié est avancée en raison des nécessités de l'entreprise, une indemnité de double résidence plafonnée à 450 euros mensuels sera versée au salarié, sur présentation de justificatif, et dans la limite de 2 mois.

Article II.2. La formation, axe stratégique de la gestion des RH du groupe

La formation est un axe essentiel du développement des compétences et de la mobilité, en cohérence avec la stratégie des entreprises.

II. 2.1 Grands axes en matière de formation

Après l'élaboration du plan à moyen terme, dans le cadre des priorités en terme d'emploi et de compétences, les grands axes en matière de formation, par filière de métiers, seront établies.

Chaque année une présentation des orientations en matière de formation au sein du groupe sera organisée au Comité de Groupe.

Le Comité de Groupe peut décider de voter une motion, qui est transmise à la direction de chaque entreprise, et au secrétaire de chaque comité d'entreprise.

Dans les entreprises du groupe où la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation est obligatoire un schéma directeur (grandes orientations) de la formation reprenant les grands axes liés au PMT, et aux priorités présentées au comité d'entreprise dans le cadre de la GPEC sera établi (exemple : web, numérique, ...)

Ce schéma s'appuiera sur:

- La cohérence nécessaire entre les éléments du plan et les évolutions prévisibles des métiers
- La prise en compte de la situation de certaines catégories de salariés en raison de leur âge ou des évolutions importantes à prévoir dans leur fonction

II.2.2 Plan de formation

Les plans de formation de chaque entreprise seront établis en prenant en compte ce schéma directeur, *ainsi que les besoins individuels identifiés dans le cadre des entretiens entre les responsables hiérarchiques et leurs salariés.*

Pour les sociétés du groupe dont l'effectif est inférieur au seuil fixé pour la consultation du comité d'entreprise sur un plan de formation, un plan de formation sera néanmoins élaboré en début d'année et présenté aux délégués du personnel de l'entreprise, ou à défaut de délégués du personnel, aux salariés de l'entreprise.

II.2.3 Budget formation

Les spécificités sociales (effectifs et ressources humaines) et les réalités financières de chaque entreprise sont prises en compte lors de l'élaboration du budget formation. L'opportunité de prévoir un budget supérieur au minimum légal doit être recherchée dans chaque société du groupe.

Une attention particulière sera portée aux actions de développement des compétences et de reconversion professionnelle, dans les conditions prévues ci-dessous.

En tout état de cause des financements paritaires ou publics *continueront à être recherchés*, afin d'optimiser la gestion des budgets formation.

II.2.4 Mise en œuvre des plans de formation

Dans le cadre de la mise en œuvre des plans de formation, la synergie des actions au sein du groupe sera systématiquement recherchée en particulier pour les métiers pour lesquels une nécessité d'adaptation aura été identifiée.

L'accès des salariés du groupe à des formations organisées au sein des entreprises du groupe, cohérentes avec les différents plans de formation sera favorisé. Des formations « groupe » sur les problématiques d'actualité envisagées dans le PMT et communes à plusieurs sociétés seront développées.

Une attention particulière sera portée à ce que les salariés des structures dont l'effectif est inférieur à 20 salariés aient accès à ces formations.

Un catalogue des formations sur mesure récurrentes dans les différentes sociétés du groupe sera réalisé et diffusé dans l'ensemble des entreprises du Groupe.

Article II.3 Gestion des deuxièmes parties de carrière et accompagnement des fins de carrière

II.3.1 Favoriser formation et mobilité des salariés en deuxième partie de carrière

Afin de maintenir les compétences et l'employabilité des salariés les plus âgés, et permettre leur adaptation aux évolutions des métiers, les entreprises du groupe doivent leur favoriser l'accès à la formation et leur donner accès à la mobilité.

II.3.2 Les dispositifs proposés

L'identification et l'examen des savoirs faire, compétences motivations professionnelles et acquis de l'expérience professionnelle, permet d'envisager des évolutions professionnelles
Un certain nombre de dispositifs peuvent être proposés :

Le bilan de compétences :

Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'envisager une nouvelle orientation.

Les demandes faites par les salariés de plus de 45 ans sont examinées avec une attention particulière.

Le point carrière :

Ce dispositif d'accompagnement de la seconde partie de carrière est proposé en priorité aux salariés à partir de 45 ans. *Il permet aux salariés de construire un projet professionnel pour la seconde partie de leur carrière.*

Dans les structures ne disposant pas de gestionnaires RH formés à cette méthode, des bilans professionnels, peuvent être proposés. Ces bilans sont alors réalisés par un consultant extérieur.

La validation des acquis de l'expérience

La reconnaissance accordée aux titres, diplômes professionnels et certificats de qualification professionnelle sera favorisée et accompagnée pour les salariés de plus de 45 ans, dès lorsqu'ils pourront déboucher sur une évolution professionnelle identifiée.

Article II.4. Prise en compte des projets professionnels personnels

Le salarié ayant un projet professionnel personnel a la possibilité de le soumettre à la personne en charge de la gestion des ressources humaines, qui l'analyse.

Si cette analyse permet d'en dégager une pertinence, et que ce projet est conforme à l'intérêt de l'entreprise, celui-ci est alors soumis à l'analyse d'un consultant spécialisé.

Ce cabinet apprécie le projet, notamment, au regard des réalités

- § de l'emploi dans le groupe
- § du marché du travail externe
- § des compétences et des aptitudes

En cas de validation définitive de ce projet par le cabinet et par la personne en charge de la gestion des ressources humaines, les mesures d'accompagnement sont examinées.

Article II-5 – Mesures particulières applicables aux métiers sensibles ou menacés

II.5.1. Bilan de compétence / point carrière

Les salariés occupant des métiers sensibles ou menacés se verront proposer, au regard de leur situation, le dispositif le plus pertinent entre un bilan de compétence ou un point carrière et formation.

II.5.2. Mesures destinées à préparer une reconversion

Des actions de reconversion seront mises en œuvre, avec l'accord du salarié. Elles concernent les métiers sensibles ou menacés qui, en raison de leurs caractéristiques, devraient conduire leurs titulaires à occuper un poste au sein d'un métier ou d'une filière différents de leur poste actuel, ou à mettre en œuvre à moyen terme des compétences très différentes de celles utilisées dans l'immédiat.

II. 5.2.1. Validation du projet de reconversion :

Le projet fera l'objet d'une première phase d'évaluation, puis de validation entre l'entreprise et le salarié, et notamment quant aux opportunités de poste.

En cas d'accord entre les deux parties, un cabinet extérieur, indépendant et rémunéré par l'entreprise validera également le projet. Il s'assurera, notamment, des compétences, aptitudes et motivation nécessaires à la reconversion du salarié. Il mettra en oeuvre tous les moyens qu'il estime nécessaire (notamment évaluations, tests, mises en situation, bilan de compétences ...), et communiquera à l'entreprise et au salarié concerné un compte rendu avec un avis.

II. 5.2.2 Formation-reconversion

Si le projet est validé par le cabinet, un parcours de formation de reconversion sera établi. Cette formation sera financée par l'entreprise et/ou par les financements paritaires qui pourraient être obtenus.

II.5.2.3 Formalisation de l'engagement et suivi

Le salarié et l'entreprise concernée formaliseront leur engagement.

- par l'entreprise :
 - § de formation (parcours, durée),
 - § de conditions particulières d'accompagnement
- par le salarié :
 - § acceptation d'un poste conforme au projet de reconversion, à l'issue du processus,
 - § de suivre rigoureusement l'ensemble du parcours prévu.

Après la prise de poste, dans l'année qui suit, le salarié bénéficiera d'un suivi personnalisé avec rendez-vous trimestriel avec la personne en charge des ressources humaines..

II.5.3 . Prise en compte des projets professionnels personnels

Les dispositions prévues à l'article II.5 s'appliquent aux salariés exerçant un métier identifié comme sensible ou menacé.

Ces salariés sont prioritaires pour l'examen de leur projet. En cas de validation définitive de ce projet par le cabinet et par la personne en charge de la gestion des ressources humaines, les mesures d'accompagnement font l'objet d'un accord et sont mises en œuvre.

Article II-6 –Dispositif spécifique concernant les métiers à pénibilités identifiées, qui sont aggravées par l’avancée en age ou le cumul des années d’exercice

II.6.1. Prévention

Ces métiers feront l’objet d’un travail de prévention spécifique, en liaison étroite avec la médecine du travail et au sein de chaque CHSCT, ou à défaut, dans le cadre des délégations uniques du personnel ou des délégués du personnel. Pour les structures dépourvues de CHSCT, les recommandations et préconisations *des CHSCT* , ainsi que les actions de *préventions* seront mutualisées.

Le CHSCT sera informé chaque année sur les préconisations et actions mises en œuvre, visant à définir les aménagements de poste qui peuvent être apportés.

II.6.2. Projets professionnels

Une démarche sera mise en oeuvre, afin de permettre plus facilement l’émergence de projets professionnels.

Cette démarche conduira à

- chercher à anticiper très en amont en terme d’âge et de projet professionnel un projet d’évolution professionnelle (par exemple par un bilan de carrière à envisager dans les entretiens annuels)
- établir alors un bilan permettant d’identifier en priorité les possibilités de mobilité dans l’entreprise ou dans le groupe, ainsi que des évolutions à l’extérieur de ce périmètre. Les dispositions relatives à la mobilité géographiques sont applicables, le cas échéant.

Chapitre III - informer/consulter les instances représentatives du personnel

Article III.1. Information du comité de groupe sur les évolutions d’emploi prévisible dans le groupe

III.1.1 Objet de l’information

A la suite de l’élaboration du PMT du Groupe, et de ses orientations stratégiques, une information sur les orientations en matière d’emplois, les grandes tendances d’évolution des effectifs et des compétences, ainsi que l’impact sur les qualifications et rémunération, notamment pour les métiers sensibles et les métiers menacés, seront communiquées au comité de groupe.

Chaque année, cette information sera actualisée au Comité de Groupe.

III.1.2 Modalités d’information

L’ information du comité de groupe aura lieu dans le cadre d’une information triennale et d’une information annuelle :

- Information annuelle

Chaque année un état dynamique des effectifs (*états et flux d’effectifs, notamment les mobilités*) et les perspectives en matière d’emploi pour l’année à venir seront présentées au comité de groupe

- Information triennale

Tous les 3 ans le Comité de Groupe sera informé sur le PMT du Groupe, et sur les tendances en matière d'évolution des compétences.

Elles feront l'objet de la remise préalable d'un document et d'une présentation en séance.

Si le comité de groupe vote une motion en séance, celle-ci sera transmise par la Direction du Groupe à la direction de chacune des filiales, ainsi qu'aux comités d'entreprise.

Article III.2. Information et consultation des comités d'entreprise des différentes entités du groupe

III.2.1 Rôle de la commission formation en matière d'évolution des métiers

La commission formation recevra la cartographie des métiers et des emplois, actualisée le cas échéant, et sera informée de l'évolution prévisible des métiers telle qu'elle aura pu être déterminée, ainsi que de la liste des métiers considérés comme sensibles ou menacés et des métiers nouveaux ou émergents.

III.2.2 Consultation triennale

Tous les 3 ans, chaque comité d'entreprise sera consulté sur le PMT du Groupe, et sur les tendances en matière d'évolution des compétences.

Les évolutions prévisibles en matière d'emplois (effectifs et métiers, impact sur les qualifications et rémunérations) pour chaque structure, sur la durée du PMT, seront présentées dans chaque Comité d'Entreprise concerné, après la consultation sur les orientations stratégiques.

III.2.3 Consultation annuelle

Chaque année, dans le cadre de la consultation sur la gestion prévisionnelle, chaque Comité d'entreprise sera consulté sur l'évolution prévisible des effectifs (de l'année, et par rapport au PMT). Les éléments relatifs à l'évolution prévue de la masse salariale « pigiste » seront présentés.

En même temps que la réunion prévue par l'article L. 432.1.1. C.Trav. chaque comité d'entreprise recevra :

- Information sur la stratégie de l'entreprise et les perspectives prévisibles notamment en matière d'emploi (évolution prévisible des effectifs), en matière de qualification et salaires
- La cartographie des métiers et des emplois, actualisée le cas échéant
- Analyses qualitatives et quantitatives (*états et flux d'effectifs, notamment les mobilités*)
- Analyses dynamiques

- Information sur la liste des métiers repérés comme sensibles ou menacés, avec focus sur le nombre de personnes concernées, les pyramides d'âge et d'expérience, et les solutions à moyen ou long terme qui peuvent être apportées.
-
- Une information sur les dispositifs qui seront mis en œuvre à moyen terme pour accompagner les évolutions à prévoir

Ces dispositions s'appliquent, bien évidemment, dans le cas où le Comité d'entreprise est constitué par une délégation unique du personnel.

Article III.3. Dispositions prévues dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise

Dans ces entreprises, une information annuelle sera faite aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent. Cette information reprendra les éléments visés à l'article III.2.3.

Chapitre IV – Mise en œuvre et durée de l'accord.

Article IV.1 – Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord de Groupe s'appliquent à Bayard Presse S.A. ainsi qu'aux filiales françaises contrôlées à plus de 50% de leur capital.

Dans le cas où une entreprise française serait détenue à 50% par l'une des entreprises visées ci-dessus, et à 50% par un ou plusieurs autres actionnaires, le présent accord lui serait applicable dès lors que les actionnaires le décident à l'unanimité.

Article IV.2 – Mise en œuvre de l'accord

Afin de permettre à chacun des acteurs de s'approprier les termes du présent accord, une information large, à destination de l'ensemble des salariés du Groupe sera organisée, quant à la signature de celui-ci.

Une communication spécifique, avec remise et commentaire du texte sera organisée, à destination des managers.

Article IV.3 - Durée de l'accord

Le présent accord est signé à durée déterminée de 3 ans, à compter de sa date de dépôt.

Article IV.4 - Renégociation

Eu égard à la durée déterminée de l'accord, les parties s'engagent, conformément à l'obligation triennale de négociation posée par l'article L. 320-2 du Code du travail, à réouvrir une négociation dans les six mois précédents l'échéance du présent accord.

Article IV.5 – Tacite reconduction / dénonciation

A son échéance, le présent accord sera en principe reconduit par tacite reconduction, et pour une durée identique à sa durée initiale.

Cette tacite reconduction ne jouera cependant pas dans les cas où :

- un nouvel accord serait intervenu dans le cadre de la négociation visée à l'article ci-dessus ;
- l'ensemble des organisations syndicales signataires, ou le groupe, notifiât son refus d'une telle reconduction tacite. Ce refus devra être notifié à l'ensemble des signataires, par écrit, trois mois au moins avant l'échéance de l'accord.