

## **BAYARD PRESSE SA**

### **Accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail (19/02/99)**

#### **🏠 Préambule**

L'enjeu principal de l'aménagement et de la réduction du temps de travail pour la direction de BAYARD PRESSE est d'accompagner le développement de l'entreprise dans le cadre du projet, dont il constitue un des éléments majeurs du projet social. Cet accord constitue la suite d'une démarche menée dans certains secteurs de BAYARD PRESSE depuis plusieurs mois. La réorganisation de l'ensemble des activités de l'entreprise permettra sa mise en œuvre.

**Entre** la société BAYARD PRESSE S.A. – 3-5 rue Bayard 75008 PARIS, représentée par Ghislain LAFONT, Directeur des Ressources Humaines,  
Et  
Les organisations syndicales,  
Il est convenu de mettre en œuvre le présent accord, selon les modalités suivantes.

#### **🏠 1 – Champ d'application**

##### **1.1 Effectif de l'entreprise**

Le présent accord concerne l'entreprise BAYARD PRESSE S.A. telle que constituée au 31/1/1999 après intégration des filiales éditoriales. Conformément à la législation, l'effectif de référence de l'entreprise BAYARD PRESSE S.A. est constitué par l'effectif tel que déterminé par le protocole d'accord pré électoral (voir tableau en annexe).

##### **1.2 Périmètre d'application de l'ARTT**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel, hormis le personnel affecté à la production de "La Croix" sur le site de Montrouge et des salariés rémunérés à la tâche et/ou sans référence horaire (ex : télévendeurs d'interlignes, pigistes...).

#### **🏠 2 – Objectifs**

Les parties signataires sont convenues que l'objectif principal de cet accord est de développer la compétitivité de l'entreprise et de contribuer au développement de l'emploi, en réorganisant le travail.

#### **🏠 3 – Cadre juridique**

Le présent accord se situe dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (Loi AUBRY du 13 juin 1998) et en particulier de son article 3 qui prévoit une réduction d'au moins 10 % du temps de travail et l'embauche d'au moins 6 % des effectifs. Sa mise en œuvre est subordonnée à la signature d'une convention avec l'état. Cet accord deviendrait caduc si cette convention n'était pas signée. Les partenaires sociaux sont convenus de se réunir après la promulgation de la seconde loi sur les 35 heures, afin d'en négocier les éventuelles implications sur le présent accord.

#### **🏠 4 – Conditions de réussite**

Les parties signataires conviennent que la réussite de la mise en œuvre du présent accord est conditionnée par :

- La réorganisation du travail au sein de chaque activité. Cette réorganisation prendra en compte les aspirations des salariés en intégrant les contraintes opérationnelles et la nécessaire permanence de l'activité. Les moyens techniques nécessaires à cette réorganisation seront mis en œuvre par l'entreprise.
- L'implication de chacun des collaborateurs de BAYARD PRESSE dans la recherche des gains de productivité et dans l'économie de frais de fonctionnement, à la fois fixes et variables, sans dégradation des conditions de travail.
- La maîtrise de l'évolution de toutes les composantes de la masse salariale.

Ces différents éléments doivent permettre le maintien de l'équilibre financier de l'entreprise.

#### **🏠 5 – Contenu de l'accord**

Cet accord repose sur les principes suivants :

- Réduction de la durée du travail (chapitre 1)
- Choix des formules d'organisation du travail, en fonction des spécificités de chacune des activités, parmi les formules proposées (chapitre 2)
- Embauches (chapitre 3)
- Recherche de gains de productivité (chapitre 4)
- Maintien de la rémunération (chapitre 4)
- Politique de formation et de gestion des compétences (chapitres 3 et 5)
- Suivi paritaire (chapitre 6).

#### **🏠 6- Calendrier de mise en œuvre**

Au plus tard le 30 avril, chaque département aura informé la commission de suivi du projet de réorganisation de ses activités et du temps de travail de ses salariés ainsi que d'un plan prévisionnel des embauches éventuelles. Sous réserve de l'entrée en vigueur de l'accord, la (ou les) formule(s) choisie(s) dans chaque département seront mise(s) en œuvre au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 1999.

#### **🏠 Chapitre 1 : Réduction du temps de travail**

### **Article 1 : ampleur de la réduction et durée du travail**

A compter de la date de mise en œuvre de l'accord, l'horaire collectif de référence sera de 35 heures hebdomadaires au lieu de 39 heures, ce qui de façon arithmétique se traduit par 22 jours annuels d'absence, du fait de la RTT. Ces jours seront dénommés jours ARTT afin de les différencier des jours de congés payés et des jours de récupération.

### **Article 2 : définition du temps de travail effectif et rappel de certaines règles de fonctionnement.**

Le temps de travail effectif se définit, comme le prévoit la modification de l'article L.212-4 du code du travail, par " le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ".

Le principe d'un horaire variable est maintenu au sein de l'entreprise. Pour mémoire, les plages horaires sont les suivantes :

- Plage fixe = 9 heures 30 à 16 heures 30
- Plages mobiles : 8/9 heures 30 et 16 heures 30/ 19 heures.

A titre indicatif et pour des raisons de sécurité, une heure d'ouverture et une heure de fermeture de l'établissement seront fixées dans le cadre du règlement intérieur. De même il est rappelé que le temps de repas, qui correspond à une pause non rémunérée et non incluse dans le temps de travail effectif, est normalement d'une durée de 1 heure. Conformément à la législation en vigueur et dans le cadre des conventions collectives, les heures supplémentaires sont toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, à la demande de l'employeur.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord et pendant une période transitoire allant jusqu'au 31/12/1999, les parties signataires conviennent que les heures qui seraient exceptionnellement effectuées entre 35 et 39 heures bénéficieraient d'une majoration à 25 % étant entendu que ces heures sont contingentées à 80 heures annuelles par personne. Le complément de rémunération " réduction de la durée du travail " datant de 1982 sera intégré au salaire de base des salariés concernés, majorant ainsi leur taux horaire.

## **Chapitre 2 – Modalités de l'aménagement – rtt**

### **Article 1 : les différentes formules**

Les différentes formalités de réduction collectives du temps de travail, dans la limite de 22 jours par an, sont les suivantes :  
- ½ journée par semaine dans le cadre de la fermeture du service ou d'une rotation collectivement organisée

- 1 jour toutes les deux semaines
- 2 jours toutes les quatre semaines
- une durée quotidienne de travail de 7 heures.

Si une autre formule, dans l'esprit de l'accord, était validée dans le cadre des réunions de concertation prévues à l'article ci-dessous, l'ensemble des organisations syndicales et la direction se réuniraient pour en étudier la pertinence et en permettre éventuellement la mise en œuvre, par la signature d'un avenant au présent accord. Les parties signataires conviennent que, dans les hypothèses de fermeture, une permanence pourra être nécessaire.

De même, les parties signataires sont convenues de permettre des expérimentations de la semaine de 4 jours dans des services déterminés et volontaires. Ces expérimentations s'appuieront sur l'étude demandée par les organisations syndicales, via l'expert mandaté à cet effet par le comité d'entreprise. Les expérimentations d'une part et les études, aussi bien celle du comité d'entreprise que celle de la direction d'autre part, en révéleront ou non la faisabilité technique et économique. Dans le cas positif, cette modalité fera l'objet d'un avenant au présent accord, négocié avec l'ensemble des organisations syndicales.

### **Article 2 : Principe du choix des formules parmi celles figurant dans le présent accord**

Au sein de chaque département, par activité ou par service, une réflexion favorisera la mise en œuvre des règles prévues dans cet accord. Le responsable concerné organisera une concertation avec les salariés afin de définir la ou les solutions collectives les plus adaptées aux aspirations des salariés, dans la limite des spécificités de chacune des activités.

Cette concertation fera l'objet d'au moins trois réunions à l'issue desquelles le responsable du département arrêtera les types d'organisations qui auront reçu l'aval de la majorité des salariés concernés. Les difficultés locales seront soumises à la commission de suivi, comme le prévoit le chapitre 6 du présent accord.

### **Article 3 : Modalités d'utilisation du temps libéré**

Un certain nombre de règles sont fixées pour prévoir les modalités de prise de ces 22 jours. Dans tous les cas, les jours ARTT doivent être pris dans la période prévue par la formule choisie. Sauf dans de las du budget de développement culturel, ils ne peuvent être reportés sur une autre période.

#### **3.1 Programmation nécessaire :**

**Planning prévisionnel** : la planification de la prise des jours ARTT, dans la modalité choisie, doit être au plus semestrielle, sauf dérogation justifiée par les nature des activités.

**Délai de prévenance** : Cette planification peut être modifiée soit à l'initiative du chef de service, justifiée par une contrainte de service, soit à la demande du salarié, moyennant accord de son responsable, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

#### **3.2 Compte épargne temps**

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de négocier la création d'un compte épargne temps en complément à cet accord.

### 3.3 Budget de développement culturel

BAYARD PRESSE fait de l'ouverture au monde et de la connaissance de notre environnement économique et culturel, un vecteur important du développement des compétences, dans un souci constant d'amélioration de la compétitivité. C'est dans cet esprit, qu'un budget, séparé du budget de formation, sera affecté à des actions d'une autre nature que celles inscrites dans le plan de formation. Elles seront dispensées hors du temps de travail.

Sur la base du volontariat, et en l'attente des éventuelles dispositions législatives sur le sujet, les parties signataires sont convenues, à titre expérimental, de prévoir 10 jours ARTT au plus (pris séparément ou cumulés) pourraient, chaque année, être affectés à des actions de développement culturel proposées aux salariés par BAYARD PRESSE. Les salariés pourront également soumettre à la direction un projet personnel.

BAYARD PRESSE prendra à sa charge les frais pédagogiques et de séjour en découlant. Les modalités de cette disposition seront précisées dans une annexe à négocier avec les partenaires sociaux. Le comité d'entreprise sera régulièrement informé et consulté.

#### Article 4 : Modalités de comptabilisation du temps de travail

Conformément à l'article L. 620-2 du code du travail, le temps de travail doit faire l'objet d'un décompte individuel : le système de comptabilisation du temps de travail retenu par BAYARD PRESSE consiste en l'auto déclaration par le salarié des horaires effectués. Cette auto déclaration fera l'objet d'un suivi par le responsable hiérarchique, selon une périodicité définie au niveau de chaque service. Cette procédure figurera dans le projet de réorganisation qui sera communiqué à la commission de suivi avant le 30 avril.

#### Article 5 : Cas particuliers

##### 1/ salariés à temps partiels

Les collaborateurs à temps partiel avant la signature de l'accord verront leur horaire réduit dans les mêmes proportions, sans diminution de salaire. A titre d'exemple, un salarié travaillant à 4/5<sup>e</sup> de temps (soit 31,2 heures avant l'entrée en vigueur de l'accord) verra son temps de travail hebdomadaire abaissé à 4/5<sup>e</sup> du nouvel horaire collectif, soit 28 heures.

Par exception à ce principe, un maintien du même temps de travail pourra être envisagé, dans la mesure où la nouvelle organisation du service ne permettrait pas de réduire le temps de travail des salariés concernés. Ces exceptions seront soumises à la commission de suivi.

Ce paragraphe ne s'oppose pas à l'application L.212-4-5 du code du travail.

##### 2/ salariés à temps réduit équivalent temps plein

Leur situation sera traitée service par service et donnera lieu à une annexe au présent accord. Il s'agit de BP contact et le standard. Le pré presse de LA CROIX a fait l'objet d'un accord spécifique signé le 18 décembre 1998, pour lequel une demande de convention spécifique sera faite.

## Chapitre 3 – Emploi

#### Article 1 : Accroissement de l'effectif

##### 1/ Nombre d'embauches à réaliser

Le nombre d'embauches sera au moins de 6 % de l'effectif inscrit dans le périmètre de l'accord, soit au minimum 55 personnes.

##### 2/ Type d'embauches à réaliser

Les embauches réalisées seront réparties entre les différentes catégories professionnelles, proportionnellement à l'effectif par catégorie. Une péréquation pourra être effectuée, si nécessaire. 40 % de ces embauches seront utilisées en compensation et 40 % seront utilisées en développement.

Une répartition sera effectuée, pour les 20 % restants, entre embauches de compensation et embauches de développement, en fonction des réorganisations réalisées et des projets de développement dans les différents départements. Un plan prévisionnel global des embauches sera soumis à la commission de suivi, puis porté à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Une embauche de compensation est celle qui permet de compenser la réduction du temps de travail des salariés d'une équipe, après réorganisation et aménagement, à périmètre d'activité constant. Les embauches seront réalisées, sauf exception, en CDI.

Les candidatures des salariés actuellement sous contrat de travail à durée déterminée et des journalistes rémunérés à la pige, notamment ceux qui collaborent de manière régulière avec BAYARD PRESSE S.A., seront examinées prioritairement pour pourvoir les postes créés par l'ARTT. A cette fin, le plan prévisionnel global des embauches sera envoyé aux pigistes électeurs au sens du dernier protocole pré électoral. Ceux qui en manifesteront le désir recevront ultérieurement le descriptif des postes à pourvoir. S'ils souhaitent y postuler, ils seront reçus en priorité par le conseiller ressources humaines concerné.

##### 3/ Calendrier des embauches

Conformément à la loi, les embauches seront effectuées au plus tard dans un délai de 1 an à compter de la mise en place de la RTT, étant entendu que les embauches de compensation seront réalisées dès que possible pour accompagner au mieux, le cas échéant, la réorganisation des services.

##### 4/ Maintien de l'effectif

BAYARD PRESSE S.A s'engage, dans le respect de la loi du 13 juin 1998, à maintenir l'effectif, à périmètre constant, pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée dans le cadre du présent

accord et, en tout état de cause, au moins jusqu'au 31 décembre 2001. Par ailleurs, l'entreprise mettra tout en œuvre pour pérenniser cet effectif au-delà de la période prévue par la loi.

## **Article 2 : Intégration et formation des nouveaux embauchés**

Les nouveaux embauchés bénéficieront du cursus d'intégration en vigueur à BAYARD PRESSE en vue d'assurer la meilleure adaptation possible à leur nouvel emploi.

### ≡ Chapitre 4 : Incidences salariales et équilibre financier

#### **Article 1 : Incidences salariales**

Faisant, avec l'ensemble de ses salariés, le pari de l'augmentation de la productivité, BAYARD PRESSE s'engage à ne pas diminuer les salaires. Les abattements forfaitaires de cotisations patronales de sécurité sociale sur 5 ans contribueront à alléger les charges de l'entreprise.

Malgré les abattements ci-dessus, il sera nécessaire de prévoir une compensation salariale, afin de financer le passage aux 35 heures. Cette compensation prendra notamment la forme d'une modération salariale, pendant 3 ans, soit 1999 – 2000 et 2001.

Ainsi, afin de ne pas pénaliser les salariés les plus modestes, les salaires bruts, ancienneté comprise, base temps plein, inférieurs ou égaux au plafond de la sécurité sociale seront réévalués de 0,4 % en 1999, à la date de mise en œuvre de l'accord, et de 0,4 % le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

#### **Article 2 : Equilibre financier**

L'amélioration de la productivité devra permettre, à court terme, le maintien de l'équilibre financier de l'entreprise. Les gains de productivité seront évalués à la capacité de chaque service à assurer ou améliorer la même qualité de prestations définie dans le contrat programme et des objectifs qui y figurent, sans avoir recours à des frais d'ajustement de personnel (heures supplémentaires, CDD ou recours à l'intérim par surcroît de travail, pigistes ou sous-traitance...).

Les embauches affectées au développement de l'entreprise devront permettre, à moyen terme, d'accroître sa compétitivité. Dans cet esprit et dans le cadre du respect de l'accord, ces efforts de productivité seront accompagnés, au 1<sup>er</sup> janvier 2000, d'une augmentation de 0,4 % des salaires de base, base temps plein plafonnés à 22 500 F, ce qui inclut les salaires inférieurs ou égaux au plafond de la sécurité sociale. De plus, la direction accepte de renégocier un accord d'intéressement sur la base de son étude et de celle du comité d'entreprise, applicable dès l'exercice 1999.

#### **Article 3 : Négociation annuelle obligatoire**

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à la négociation annuelle obligatoire qui constitue une obligation légale.

### ≡ Chapitre 5 – Développement des compétences et formation

Le plan de formation prévoira si nécessaire un certain nombre de modules spécifiques pour faciliter le passage aux 35 heures (accompagnement du changement, gestion du temps, conduite de réunion, management et animation d'équipes...).

### ≡ Chapitre 6 – Modalités de suivi

#### **Article 1 : Suivi paritaire de l'application de l'accord**

Compte tenu de l'importance des dispositions contenues dans le présent accord, une commission de suivi de l'accord est constituée.

##### **1/ Composition de la commission de suivi**

La commission de suivi est composée de la direction et des représentants dans l'entreprise des organisations syndicales. Seules les organisations syndicales signataires disposent d'une voie délibérative.

##### **2/ Rôle de la commission de suivi**

La commission de suivi a pour rôle essentiel de :

- s'assurer de la bonne application de l'accord et particulièrement du respect des quotités d'embauche en compensation et en développement.
- Résoudre les difficultés de mise en œuvre de l'accord au niveau des départements
- Résoudre les difficultés d'interprétation
- Examiner régulièrement l'évolution de l'application des différents chapitres de l'accord
- Signer, si nécessaire, des annexes au présent accord.

##### **2.1 Difficultés de mise en œuvre de l'accord au niveau des départements**

Le présent accord sera mis en œuvre dans les départements, après concertation entre le responsable de département et les salariés, pour choisir la ou les formules adaptées aux désirs des salariés dans la limite des spécificités des activités et des contraintes opérationnelles.

Si à l'issue des réunions de concertation aucune solution de se dégage, la commission de suivi pourra être saisie à l'initiative de la majorité (des exprimés) des salariés ou du responsable d'un service ou d'une activité. Il appartiendra à la direction générale de trancher si le désaccord persiste.

## 2.2 Difficultés d'interprétation

En cas de difficulté d'interprétation de l'accord, la DRH réunira la commission de suivi dans un délai d'une semaine suivant le moment où elle aura été saisie de la difficulté par la partie la plus diligente. Une réunion, au cours de laquelle la difficulté sera tranchée, se tiendra dans les 15 jours à compter de la saisine de la commission. Le point d'accord pourra donner lieu à une annexe au présent accord.

## 2.3 Bilan de l'accord

La commission de suivi se réunira une fois par trimestre en 1999 puis une fois par semestre pour faire un bilan. Les informations nécessaires lui seront transmises avant chaque réunion, ainsi que le prévoit la circulaire du 24 juin 1998. Une information de l'entreprise sera réalisée à cette occasion.

### Article 2 : Règlement des litiges d'application

En cas de difficulté individuelle d'application des dispositions du présent accord, une réunion sera organisée entre la DRH, le responsable hiérarchique et le salarié concerné qui pourra être accompagné par une représentant d'une organisation syndicale ou un délégué du personnel.

### Article 3 : Information des partenaires sociaux

Le comité d'entreprise sera consulté conformément à la réglementation en vigueur et régulièrement informé de son application.

## ⚖ Chapitre 7 – Entrée en vigueur, durée, dénonciation, dépôt de l'accord

### Article 1 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès la signature de la convention avec l'état. Les parties signataires s'engagent à unir leur effort pour le mettre en œuvre.

### Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 années. Il sera prolongé, chaque année, par tacite reconduction, sauf dénonciation de l'une des parties. Sa validité repose sur le respect des clauses qui le composent, notamment sur celle prévoyant la répartition des embauches entre compensation et développement.

### Article 3 : Dénonciation

Les conditions et les modalités de dénonciation du présent accord sont régies, moyennant un préavis de 6 mois, par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### Article 4 : Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé à la DDTEFP de Paris ainsi qu'au greffe du conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 19 février 1999

Signataires :

Pour la direction Ghislain LAFONT

Pour les organisations syndicales CFTC – CGT – CFDT – SNJ

-

## ⚖ EFFECTIF BASE TEMPS PLEIN

	Fev.98	Mar.98	Avr.98	Mai.98	Jun.98	Jul.98	Aou.98	Sep.98	Oct.98	Nov.98	Dec.98	Jan.99
<b>CDI Tps plein</b>	<b>844.28</b>	<b>843.22</b>	<b>854.1</b>	<b>859.58</b>	<b>863.07</b>	<b>869.48</b>	<b>865.91</b>	<b>870.72</b>	<b>870.93</b>	<b>868.89</b>	<b>865.89</b>	<b>916.61</b>
Dont interlignes Télévendeurs	10.66	12	10.66	13	13	13	12.33	12	12	11.66	11.66	11.66
Dont industriel Croix	66.8	66.3	66.3	65.3	65.3	65.3	64.3	64.3	63.3	63.3	63.3	59.3
<b>CDD hors abs. temps plein</b>	<b>46.93</b>	<b>54.2</b>	<b>46.65</b>	<b>51.58</b>	<b>52.9</b>	<b>44.6</b>	<b>52.34</b>	<b>54.1</b>	<b>50.79</b>	<b>43.73</b>	<b>47.81</b>	<b>53.3</b>
Dont interlignes Télévendeurs	4.66	3.66	3.66	1	0.33	0.33	0.33	2	1	2.33	2	1.66
Dont industriel Croix	0	0	0	0.5	1.5	1.5	1	1	1	1	1	0

CDI + CDD (hors abs.)	<b>891.21</b>	<b>897.42</b>	<b>900.75</b>	<b>911.16</b>	<b>915.97</b>	<b>914.08</b>	<b>918.25</b>	<b>924.82</b>	<b>921.72</b>	<b>912.62</b>	<b>913.7</b>	<b>969.91</b>
Total Tps plein CDI+CDD	917.87	925.40	935.43	944.87	925.07	963.88	954.73	950.79	961.28	952.49	947.17	998.02

EQUIVALENT  
EFFECTIF PIGISTE 78.4

Suivant le calcul du protocole d'accord pré électoral :  
Il a été pris en compte le rapport masse salariale globale pigistes Février 98 à Janvier 99 (17 984 953 francs) divisé par 229 476 francs (correspondant au salaire annuel médian brut de base de la population des journalistes hors RC, RCA et 1<sup>er</sup> rédacteur graphiste)