

dirpdg, 06/07/15

Accord d'entreprise : une nouvelle étape

La direction souhaite aboutir à un accord global et unique qui rassemble et consolide l'ensemble des règles sociales en vigueur à l'Agence. L'AFP ne bénéficie pas d'un tel accord, dont dispose toute entreprise de sa taille et de son ambition.

Cet accord a 3 objectifs :

- a/ La sécurité juridique. Les 117 accords actuels peuvent être contradictoires et avoir des conséquences coûteuses pour l'Agence ;
- b/ L'harmonisation et la transparence des acquis entre les différentes catégories de personnel ;
- c/ La possibilité de trouver pour les années à venir une politique salariale fondée sur les performances réelles de l'entreprise

Ce travail est long. Il a débuté en novembre 2013. Ces 3 derniers mois ont marqué une accélération de la négociation. Un point d'étape a été fait le 3 juillet dernier.

1- Il a été rappelé que cet accord d'entreprise repose sur un paramètre clair en termes d'emploi : le maintien, voire le renforcement de nos capacités journalistiques et éditoriales. A l'heure où tant de rédactions dans le monde utilisent l'emploi journalistique comme une variable d'ajustement, cela mérite d'être confirmé.

2 - La direction a souhaité la poursuite de la seule méthode qui vaille, la négociation. A cet égard, l'absence de certaines organisations syndicales fragilise la bonne fin de la négociation et fait perdre à celle-ci une capacité d'expertise et de propositions qui est dommageable. Néanmoins, après avoir discuté la structure générale du texte, la négociation s'articule autour de 4 groupes thématiques :

- Les parcours professionnels et les métiers. Nous savons tous que nous avons, pour certaines catégories de métiers, des classifications qui ne correspondent plus à notre réalité professionnelle. Il faut avoir une classification de nos métiers tournée vers l'avenir
- La politique salariale. Nous savons aujourd'hui que nous devons lui redonner un cadre véritable et sérieux que l'Agence n'a jamais vraiment eu ;
- Le temps de travail. Les accords actuels marquent de vraies disparités et, au fil du temps, ont engendré des pratiques bien différentes des textes d'origine. Il faut, toujours sur la base de la négociation, mettre en conformité les textes et la réalité de nos besoins ;
- La politique d'expatriation. Le réseau international est au cœur de l'Agence. C'est aujourd'hui un de ses premiers atouts. Les nouvelles missions d'intérêt général dont nous sommes désormais investis l'attestent. Il faut le faire vivre à travers une politique d'expatriation mieux encadrée et tournée vers le futur.

3 - Il est nécessaire d'inscrire cette nouvelle étape de la négociation dans un cadre temporel, légalement protégé, de 15 mois. Cette étape passe par une dénonciation des accords. C'est cette procédure qui encadre désormais la négociation et qui la sécurise. Cette étape est par ailleurs la seule manière de garantir à ceux qui négocient aujourd'hui de voir leurs propositions reprises dans le texte final et appliquées même en l'absence d'un accord général. Car à l'issue de ces 15 mois, soit un accord est signé par tout ou partie des organisations syndicales ; soit la direction mettra en œuvre le texte issu des négociations.

Il faut rappeler que, dans un cadre juridique rénové et sécurisé, cet accord en toute transparence, reposera sur un texte qui reprendra, sous une forme réécrite, la plupart des accords existants, à commencer par le protocole de 1969. Il ne s'agit donc pas d'une mise à bas et d'une remise en cause générale. Bien au contraire, il s'agit d'une sécurisation face à une instabilité juridique de notre édifice social et de la procédure de négociation actuelle qui n'est pas encadrée par un calendrier clair et précis.

Un calendrier de négociation sera présenté dans les prochains jours aux organisations syndicales.