

Michel Muller - Les mesures sociales nécessaires à la modernisation de la presse

Vendredi 02 Janvier 2009

OBJECTIFS

-L'outil industriel de la presse quotidienne doit être un vecteur de développement du journal pour l'innovation rédactionnelle et l'équilibre économique de l'entreprise

-Etablir une organisation du travail pour arriver à des gains de productivité avec, entre autres, la possibilité de mutualisation des moyens d'impression au sein d'un groupe ou d'une forme de presse

-Instaurer des mesures conventionnelles nécessaires pour atteindre cet objectif (voir ce qui le freine dans les conventions collectives respectives)

-Négocier l'adaptation des effectifs (sur le plan quantitatif et qualitatif) et des mesures de gestion des sureffectifs

-Arriver à des prix de revient « raisonnables »

-Reconnaître et rémunérer les qualifications à leur juste valeur

MOYENS

-Une analyse des évolutions dans le cadre de la mise en œuvre des technologies du numériques dans toutes les phases de la conception et de la fabrication du produit presse

-Faire intervenir d'une manière cohérente l'ensemble des acteurs : entreprise, groupe, branches

-Adapter les mesures sociales gouvernementales aux besoins qui ne se limitent pas à faire partir ponctuellement des salariés

-Entreprendre une démarche GPEC de haut niveau pour établir et répondre aux besoins de compétences nouvelles au niveau des branches, groupes et entreprises

CINQ MESURES

1)Formation des salariés

oLister les métiers, leurs contours dans les secteurs éditoriaux, les imprimeries et les différentes entreprises de distribution en prenant en compte le travail réalisé en la matière par l'Observatoire des Métiers de la Presse

oMettre en place un plan de formation pour permettre aux salariés d'accéder à des nouvelles qualifications

oEnvisager des formations longues

oFinancement assuré par les entreprises, un OPCA rénové et d'éventuels budgets complémentaires sous forme d'aides gouvernementales

2)Gestion des effectifs

a.Mise en place d'un dispositif d'accueil pour les salariés en sur-effectifs pendant leur formation dans l'attente de retrouver un poste sans rupture du contrat de travail

b.Ce dispositif peut être créé sur la base de la branche ou des groupes dans le but sauvegarder des savoir-faire, de mutualiser les coûts, d'élargir les possibilités de reconversion interne et envisager les mobilités

c.Elargir les possibilités d'emplois dans tous les secteurs de l'entreprise en fonction de postes créés ou libérés

d.Proposer au sein de ce dispositif d'autres formations au choix du salarié pour retrouver, le cas échéant, un emploi hors de la branche

3)Possibilités de départs anticipés

a.On peut envisager des plans de départs actuels à tous les secteurs de l'entreprise, du groupe, de la branche. Le but n'est pas exclusivement de réduire des effectifs mais de répondre aux profondes mutations dans les qualifications rédactionnelles. Ceci peut impliquer le départ de personnels difficiles à reconvertir et mettre à disposition des postes pour des salariés d'autres secteurs de l'entreprise de presse

b.Définir les mesures d'âge en fonction des besoins de l'entreprise, du groupe, de la branche

4)Négociations à ouvrir immédiatement

a.Au sein des actuelles conventions collectives, mise en place d'une grille de salaires partant de la reconnaissance des diplômes et intégrant les qualifications nouvelles et postes que l'évolution des technologies et les nouvelles organisations du travail ont ou vont générer (s'appuyer sur le travail fait par l'Observatoire des Métier

b.Définir les conditions d'une organisation du travail permettant des gains de productivité en utilisant pleinement les outils industriels

c.Dans ce cadre, la question du rôle, de la place et des qualifications nécessaires à l'encadrement doivent donner lieu à un examen particulier.

5)A terme, négocier un nouveau champ conventionnel de branche

a.Un champ conventionnel commun à toutes les formes de presse et à des entreprises de communication couvrant essentiellement les questions de

protection sociale, de formation professionnelle, de grilles de qualification, d'organisation du travail, de droits syndicaux, etc.

b.Des avenants pour les différents secteurs ou branches de ce champ

c.Gérer les étapes intermédiaires avec d'une manière converge tant en PQN, PQR-PQD, SPMI, Labeur... Une des premières étapes étant la mise en place d'outils paritaires qui devraient être commun pour atteindre la taille indispensable à une réelle efficacité. Les choix à faire dans le rapprochement des OPCA de branche est à cet égard un enjeu immédiat et significatif

d.Envisager une durée qui sera déterminée (entre cinq et dix ans) par l'installation en production de nouveaux outils industriels liée à l'impression numérique afin d'anticiper sur la gestion des effectifs, les besoins de qualification et les formations longues qu'il faudra mettre en place.