

## **Ceci est le document remis par la délégation fédérale Filpac CGT au SPQR le 6 mai**

« Refonder le contrat social en PQR-PQD »

La numérisation généralisée de l'information quotidienne, avec elle la mise en réseau des entreprises de presse et la tendance à leur dématérialisation, les places nouvelles de l'information en ligne et de l'information imprimée sur papier entraînent des modifications de fond.

Elles affectent le contrat social en usage et en appellent un nouveau. La présente négociation doit être tournée vers la fondation de ce nouveau contrat social.

Les entreprises d'information quotidienne reposent, plus que toutes autres, sur la qualité et la compétence de personnels dévoués à sa cause. Face à une crise économique sans précédent récent, les entreprises de presse quotidienne doivent assurer leur pérennité et leur évolution, se prémunir de la perte des savoir-faire tout en conservant leur capacité à en utiliser de nouveaux.

Le nouveau contrat social combine les mesures sociales relevant de la promotion de la presse quotidienne sous toutes ses formes, la construction de rapports sociaux répondant aux défis lancés par la révolution numérique - notamment celles répondant à la dématérialisation des entreprises -, et la nécessité de qualifications professionnelles de haut niveau.

Ce nouveau contrat dans les entreprises d'information quotidienne en établit la légitimité sociale, et confère à l'information elle-même un label fait de discrimination positive. Celles des entreprises d'information n'établissant pas ce contrat social ne peuvent se prévaloir de diffuser une information réelle et sérieuse, puisque le traitement social des salariés qui produisent cette information serait mutilé.

Les termes du nouveau contrat social reposent à la fois sur les dispositions légales (lois et décrets) et sur les éléments contractuels qui sont établis par la présente démarche.

L'essence du présent contrat consiste à anticiper les évolutions technologiques et les besoins en qualifications de façon à éviter le recours aux plans de licenciements, de quelque nature qu'ils soient.

Une approche contractuelle de l'emploi dans la presse quotidienne

### 1. Bilan du Plan de Modernisation Sociale

Le plan de modernisation sociale n'a pas rencontré les effets escomptés. Il n'a permis que très partiellement l'échange inscrit dans la lettre et l'esprit des textes qui le régissent : un échange entre des nouvelles qualifications, de nouveaux emplois, un effort important de formation professionnelle décidé paritairement et des départs volontaires déterminés par des mesures d'âge liées à une position fragilisée de personnels éligibles.

Le plan de modernisation sociale s'est réduit fréquemment à un plan de départ, ne concernant que certaines catégories de personnels. Il a utilisé les fonds publics pour servir souvent de simple plan de licenciements, lui-même ouvrant la porte à des plans de départ volontaire. En témoignent l'inexistence du budget alloué à la formation professionnelle décidée par ce plan et le nombre voisin de zéro des personnes en ayant bénéficié.

6

Loin de moderniser l'emploi et les entreprises, le PMS, utilisé le plus souvent comme outil de réduction des effectifs, a contribué à répandre le doute dans le personnel, l'incertitude sur l'avenir des entreprises d'information, quand ce n'est pas une franche démoralisation.

Les fonds publics ne doivent pas servir à financer des licenciements privés. L'emploi ne doit pas être traité dans la branche professionnelle de l'information sous l'angle exclusif de sa réduction. Le cadre national de la convention collective ne saurait être ravalé à une chambre d'enregistrement des programmes de réduction d'effectifs.

Le nombre de mesures de réduction des effectifs permet de tirer le bilan que tracer un trait d'égalité entre relance de la presse quotidienne et baisse de la masse salariale relève de l'erreur pratique ou du sophisme. Jamais le recul de l'emploi n'a fait vendre un seul journal de plus, a permis de mettre en place les supports numériques.

Il convient donc de procéder autrement.

2. Privilégier l'avenir de l'information, la formation professionnelle, l'évolution dans la Profession au détriment de la rupture du contrat de travail.

La branche professionnelle, tant PQR que PQD, est le lieu de gestion paritaire des conventions collectives de son périmètre. A cet égard, elle doit fonctionner, à l'endroit de l'emploi, comme un cadre naturel de l'établissement des normes collectives du contrat de travail, de sa promotion au service des entreprises d'information.

Elle établit que le contrat à durée indéterminée est le modèle, la référence de l'établissement de sa politique contractuelle. Elle s'appuie sur les travaux de l'Observatoire des métiers de la presse (Médiafor) afin d'orienter les efforts de formation et de création des qualifications nouvelles dans les entreprises.

La branche professionnelle encourage les évolutions de carrière des personnels en place vers ces nouvelles qualifications, de façon à éviter tant une rupture de générations qu'une déperdition de savoir-faire d'une génération à l'autre. La branche considère que l'entreprise est le lieu de transmission de ces savoirs et savoir-faire, et agit en conséquence pour miser sur la reconversion professionnelle plutôt que sur l'exclusion au nom d'une prétendue inemployabilité, sur la rupture du contrat de travail et le passage par la case chômage.

Cette approche est d'autant plus importante que l'information est au carrefour de la dématérialisation des entreprises, de la relativisation de la place du papier imprimé, d'une perception différente par les générations nouvelles. : il existe un déficit d'avenir pour l'information et les entreprises de presse. La branche doit plus parler de cet avenir de la Profession, de sa prise en charge que de listes de départ de cette Profession.

Le contrat social sur l'emploi s'appuie sur une évolution des entreprises d'information, dans lesquelles s'opère un rééquilibrage entre papier et numérique, et non sur une disparition du papier imprimé. Ce diagnostic partagé fonde le traitement socioprofessionnel de l'emploi de toutes les catégories actuelles, et permet d'anticiper sur celles en cour de création.

3. Sécuriser le parcours professionnel signifie créer une sécurité collective autour du contrat de travail.

L'entreprise d'information requiert des qualifications nouvelles, en évolution permanente. La branche contribue à développer les capacités d'adaptation des personnels, en résolvant la contradiction suivante : il n'est pas possible d'obtenir une plus grande adaptabilité des personnels à l'ère numérique

7

par la contrainte de la précarité, la menace permanente de la rupture du contrat de travail et par la montée de l'incertitude.

Créer l'élément supplémentaire de sécurité consiste à rejeter la rupture du contrat au rang de l'exception, par la mise en place, dans un périmètre le plus étendu possible, d'une structure paritaire de garantie du contrat pendant le temps de la formation et de la reconversion. Une telle caisse, garantie par l'Etat, pourra accueillir utilement les fonds publics destinés à la modernisation, de façon qu'ils bénéficient à la formation professionnelle permanente.

Les fonds publics ne doivent plus servir à financer les licenciements privés.

Cette structure paritaire, qui évite de passer par les dispositifs publics de traitement du chômage (Pôle emploi, chômage partiel, etc.), constitue une caisse de sécurité sociale professionnelle dont la vocation est de s'étendre à toute la Profession de l'information, de façon qu'elle atteigne rapidement le seuil de son équilibre.

Sa création est l'expression du renoncement au recours systématique aux plans sociaux qui, depuis trop longtemps, ont façonné un rapport négatif à l'emploi et ont découragé les reconversions et les évolutions.

S'appuyer sur les dispositions légales pour mettre en place les qualifications requises

Prévoir l'évolution des emplois et les conséquences des mutations économiques relève à la fois de la négociation annuelle obligatoire (L 2242-9), du droit du comité d'entreprise (L 2323-5 et 6 ; 2323-55 et 56), de l'obligation de l'employeur à assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail (L 6321-1), de l'obligation de négocier une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises et groupes de plus de 300 salariés (L 2242-15 à 20).

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut être un élément clé de la gestion des ressources humaines si elle s'inscrit dans l'effort négocié de rejet de la rupture du contrat de travail.

En s'engageant de cette manière dans une démarche de gestion prévisionnelle au niveau de la branche, le SPQR et les délégations syndicales de salariés réaffirment que le savoir-faire

collectif des équipes et individuel des salariés constitue la ressource majeure de son développement et de sa compétitivité.

Il s'agit bien de prévenir le recours à la rupture de contrat de travail, de ramener cette rupture au rang de l'exception, de penser le traitement de l'emploi comme une continuité et non comme un contournement des dispositions légales de licenciement économique par les plans de départ prétendument volontaires, qui en fait procèdent aux moissons amères des campagnes de démoralisation collective de couches entières du salariat expérimenté.

Il n'existe pas plus de rupture à l'amiable que de chômage librement consenti.

Tous les éditeurs de presse sont entrés dans un vortex de changements majeurs qui entraînent une recherche d'un nouveau « modèle économique ». Mais le libéralisme veille. Dans un contexte de concentration et de bouleversement des médias, la branche entend contribuer à maintenir l'indépendance, la pérennité, des titres, premier gage du maintien de la stratégie sociale.

Des modifications impulsées par des évolutions commerciales, technologiques et éditoriales touchent à des degrés divers toutes les activités. Faire face au futur et consolider l'emploi implique de nécessaires adaptations à moyen terme, liées à ces évolutions de fond. A chaque fois qu'elles sont identifiées, ces adaptations doivent être anticipées.

8

C'est pourquoi, face à ces mutations, la branche élabore un plan à moyen terme, qui au-delà des seuls objectifs économiques, définit des orientations et nécessite la mise en œuvre de dispositifs de gestion de ressources humaines. S'il appartient à la direction de chaque groupe et de chaque titre d'élaborer ses prévisions en matière d'emploi et d'évolution des compétences, en cohérence avec leurs orientations budgétaires annuelles, et leur stratégie sociale, l'accord cadre de branche en fixe le but adopté paritairement.

Par un accord de gestion socialisée du contrat de travail, la direction du SPQR et les syndicats signataires reconnaissent la responsabilité de la branche professionnelle et de ses salariés dans l'adaptation à l'évolution des métiers. La direction du SPQR et les organisations syndicales de salariés conviennent que les dispositions légales d'anticipation des plans sociaux, dont une GPEC utilisée dans cet objectif, sont autant de moyens d'anticipation des évolutions futures. En favorisant l'adaptation professionnelle des salariés, elles constituent des moyens de prévention des licenciements pour motif économique qui pourraient en résulter.

### **Les propositions et revendications de la délégation Filpac CGT :**

- Nul préalable ne peut être opposé à une démarche globale de négociation, en particulier sur la question salariale.

- Un accord de méthode de branche devra être établi, concernant tous les salariés, employés, ouvriers, cadres et journalistes.

Cet accord de méthode comportera les principes cadres reposant sur le postulat de base suivant :

- La presse d'information, tant numérique que papier, doit reposer sur des emplois motivant pérennes et en nombre suffisant.

- La FILPAC CGT revendique le principe de protection et de sécurité du contrat de travail et du parcours professionnel. La rupture du contrat de travail doit être rejetée au rang de l'exception. A

cet effet, la FILPAC CGT appelle de ses vœux la construction d'une caisse paritaire de la Profession,

qui correspond à la définition de la sécurité sociale professionnelle. Son but est d'assurer en toutes

circonstances la pérennité du contrat de travail des salariés de la Profession. Cette caisse sera dotée

d'un organisme indépendant de contrôle de gestion.

- Cette gestion des personnels et des effectifs exclut tout laissé pour compte. Elle repose sur des projets industriels et éditoriaux, tant sur support papier que numérique. Ces projets, incluant la

garantie et le développement d'une charge de travail conséquente, éclairent l'avenir pour les trois ans

suivants, ainsi que le prévoit la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- La FILPAC CGT revendique la tenue d'une table ronde sur avec les imprimeurs et éditeurs

de presse magazine sur l'avenir du secteur. La FILPAC CGT revendique l'élaboration d'un statut de

branche et d'entreprise de la distribution, et l'application de la convention collective du portage, qui

doit entrer en vigueur au 1er juillet 2009 au plus tard.

- La formation professionnelle, reposant sur le recensement des nouveaux métiers utiles à la Profession, devient une question clé. Elle constitue l'outil privilégié d'évolution et de développement

des compétences dans le cadre établi par l'Observatoire des métiers de la presse. Pour la FILPAC

CGT il ne s'agit pas de choisir entre la formation et l'emploi, mais d'établir une formation au service de

l'emploi, dans le cadre des besoins réels. Une grille prenant en compte les nouvelles qualifications

dans tous les secteurs devra être élaborée à l'échelon national.

- La pénibilité du travail, où qu'elle se trouve, doit être reconnue et prise en compte. Elle doit ouvrir droit à un départ anticipé des salariés concernés, dont le remplacement doit être négocié.

- Si après aboutissement de négociations paritaires portant sur une modernisation apparaissent des sureffectifs, ils feront l'objet d'un départ collectivement négocié de salariés

volontaires, incluant la garantie d'une couverture sociale jusqu'au moment de faire valoir leur droit à la

retraite.