

Paris, le 27 juin 2013

Message aux rédactions du Monde

Vers une harmonisation des statuts des rédactions du Monde

Il y a quelques jours les organisations syndicales ont décidé de quitter la table des négociations et de suspendre le travail mené depuis six mois sur l'harmonisation des statuts des rédactions du Monde.

Dans un contexte sectoriel très compliqué, nous sommes décidés à porter une ambition forte pour le Monde : être le premier groupe de presse français à parachever sa mutation numérique et à bâtir son avenir sur un modèle économique sain, en phase avec les spectaculaires évolutions de lecture et l'émergence d'une nouvelle génération de lecteurs. Cette ambition passe par des chantiers stratégiques, éditoriaux, informatiques et organisationnels.

Les deux dernières années nous ont permis de redresser notre exploitation, d'enrichir notre offre éditoriale et d'accélérer nos développements numériques en dépit d'un contexte économique dégradé. **Il nous faut aujourd'hui ouvrir une nouvelle page de notre développement.**

L'harmonisation des statuts de nos rédactions, opportunité de refonder notre contrat social, est une étape fondamentale pour réussir notre transformation. Nos discussions avec les organisations syndicales sont à cet égard essentielles pour la pérennité de notre groupe.

Pour que chacun en comprenne à la fois les enjeux, les avancées déjà réalisées mais aussi les sujets qu'il nous reste à approfondir, nous avons souhaité les remettre dans leur contexte.

Le contexte

Les premiers mois de 2013 ont largement confirmé la nécessité d'accélérer notre transformation. Pour tous les acteurs de la presse écrite cette année 2013 est extrêmement difficile, à la fois au niveau des recettes publicitaires et de la diffusion. Elle marque probablement une accélération définitive dans la révolution technologique à laquelle nous sommes confrontés.

Pour intégrer les enjeux multi-plateformes, qui sont des enjeux cruciaux pour l'avenir du Monde, notre organisation actuelle ne couvre plus entièrement la réalité des métiers et des besoins. Nous faisons face à de nouveaux besoins pour produire pour les différents supports mais également éditer le contenu éditorial sous tous les formats. Il nous faut aussi dégager du temps pour accompagner les changements, et que chacun puisse se former et participer aux projets d'innovation et de construction commune de notre nouveau modèle.

Notre situation économique ne permet plus de faire face à ces besoins par l'augmentation des effectifs. Bien sûr, des ajustements dans la répartition du travail avec les effectifs existants peuvent permettre de trouver certaines solutions, mais ces actions seront insuffisantes pour répondre à l'ampleur des besoins et nous donner les moyens de notre ambition.

Notre cadre de discussion :

Des groupes d'expression réunissant une soixantaine de personnes de la SEM et du MIA et représentant tous les métiers de la rédaction, se sont tenus en avril pour partager sur les conditions de succès de la mise en place d'une organisation bi-média: partage de l'ambition et du projet du Monde, développement d'une culture commune par une meilleure connaissance croisée entre journalistes du papier et du numérique, valorisation et reconnaissance du travail, développement des mobilités et clarification des parcours professionnels au sein de la rédaction, enrichissement des compétences et ajustement sur mesure de la formation, mise à disposition d'outils adaptés, adaptation du temps de travail et régulation de la charge de travail pour tenir compte de la commande papier et numérique, renforcement du rôle et accompagnement du management dans la mise en œuvre de ces actions. Autant d'attentes essentielles partagées au sein de nos rédactions.

En parallèle, un autre groupe constitué des représentants du personnel de la SEM et du MIA a été constitué en janvier pour négocier un statut social harmonisé entre les deux structures.

Notre objectif est de rapprocher ces attentes et réflexions, avec comme enjeu majeur de préparer notre avenir collectif.

Quelles sont les bases actuelles et pourquoi les changer ?

Le contrat social actuel, qui date de 1999, repose sur un cadre qui a largement évolué - à la fois sur le plan économique mais également sur le plan des enjeux sociaux et des attentes des salariés. Au delà d'une simple harmonisation, l'objectif que nous nous sommes fixés est de trouver un accord porteur d'un nouveau modèle social.

Dans le cadre économiquement contraint qui est le nôtre aujourd'hui, notre ambition est de trouver des moyens d'améliorer la qualité de vie au travail de chacun, tout en consolidant nos résultats économiques et nos emplois. Nous sommes convaincus que cela est possible.

C'est donc une négociation fondamentale que nous conduisons aujourd'hui avec les représentants du personnel de la SEM et du MIA.

Quels sont nos axes de discussion ?

Persuadés de la nécessité de l'adaptation de notre modèle, et en accord avec les organisations syndicales, nous avons ouvert la négociation sur plusieurs champs qui doivent être abordés dans leur globalité :

- la durée et l'aménagement du temps de travail,
- les politiques de rémunération et l'harmonisation des parcours professionnels

mais également :

- la régulation de la charge de travail (suivi et alerte, pilotage de la « commande raisonnable »),
- les outils et l'amélioration des moyens matériels pour faciliter le travail
- les modalités de valorisation et de reconnaissance professionnelle (entretiens de développement professionnels notamment, mise en place d'un système de rétribution collective en fonction d'objectifs communs...),
- l'investissement en moyens et temps dans la formation et la découverte des métiers du numérique
- le développement de la communication interne

S'agissant de la durée et de l'aménagement du temps de travail, il est indispensable de faire évoluer le cadre de nos accords pour répondre à nos enjeux. Il nous faut augmenter notre capacité collective de travail tout en permettant à chacun de travailler dans de meilleures conditions.

C'est en ce sens que nous avons commencé à échanger avec les représentants du personnel sur un passage d'une durée actuelle de 13,2 semaines de congés et RTT par an à la SEM et de 11,4 semaines au MIA à une durée annuelle de 10 semaines de congés et RTT (la référence légale étant de 8,5 semaines de congés et RTT).

Concernant l'harmonisation des parcours professionnels et des politiques de rémunération, nous avons déjà travaillé sur une grille unique qui permettrait aux journalistes de la SEM et du MIA d'évoluer dans des perspectives de carrière et des logiques de rémunération communes. Ce progrès nous semble essentiel pour donner des perspectives d'évolution motivantes à chaque journaliste de la rédaction, accompagner les évolutions de métier et favoriser les parcours professionnels au sein des rédactions.

Et maintenant ?

Nous souhaitons poursuivre les échanges avec les organisations syndicales pour trouver ensemble de nouvelles avancées.

La suite des discussions doit porter sur les équilibres et contreparties d'une augmentation du temps de travail, dans le cadre d'un accord qualité de vie au travail intégrant des investissements en matière de formation, d'équipement, de parcours professionnels, mais aussi un cadre clair pour réguler et mieux répartir la charge de travail.

Nous sommes convaincus qu'il est possible d'aboutir à un accord équilibré dans les prochaines semaines.

Nous comptons sur le sens des responsabilités de chacune des parties et l'engagement de tous pour le bien du journal, qui doit poursuivre son redressement dans un environnement de plus en plus complexe, et se rassembler autour de notre ambition : un « Monde » résolument en pointe dans la révolution numérique, pérenne économiquement, avec un rayonnement toujours plus large à l'étranger comme en France, disposant de tous les atouts pour sanctuariser son indépendance et accroître sa capacité à offrir un journalisme d'excellence.

Louis Dreyfus et Natalie Nougayrède