

# Nouvelle organisation du Print, on en est où ?

**PROPOSITIONS DE POSTES LE LIVRET :** Ingéus est chargé d'envoyer les différents postes, mais après le CE, car il y a des postes qui font partie du « Print ».

**ANONYMAT DES CURRICULUM VITAE :** L'anonymat des CV collectés par Ingéus garantit l'impartialité du choix des managers sur le-la salarié.e retenu.e pour pouvoir occuper un poste.

## OUTIL RESIZE DÉVELOPPÉ PAR LA SOCIÉTÉ NETWORKH

L'outil Resize a été imposé par L'Oréal à Publicis – dont Prodigious –, depuis deux ans.

En deux ans, 10 campagnes Lancôme ont été réalisées avec cet outil, dans les agences. Des difficultés de mise en place se sont faites ressentir. Les agences étaient réfractaires avec cette nouvelle façon de travailler. *Ex : les créatifs ne peuvent plus modifier les déclinaisons ; les visuels ne doivent pas être trop compliqués ; les agences doivent anticiper la campagne pour pouvoir donner toutes les informations aux maquetistes qui réaliseront des masters éligibles pour le processus de déclinaison.*

L'outil Resize a été pré-sélectionné puisqu'il est déjà utilisé pour Lancôme et qu'il est adapté à notre activité.

Cette solution sera proposée à nos différents clients. D'après la direction, cette solution nous permettra d'avoir une meilleure compétitivité sur notre activité de production Print, ainsi que le maintien de la « rentabilité » dans un contexte de baisse de volumes et de pression sur les prix. Ce qui veut dire, toujours d'après la direction, que les déclinaisons faites par Resize seront plus compétitives que les déclinaisons traditionnellement réalisées par les équipes de l'Île Maurice.

**Pour notre syndicat, cette solution affaiblit la créativité de notre groupe et n'amène que le chômage, peut-être pas en France, mais au moins pour les Mauriciens.**

La direction a décliné le temps passé par les salarié.es sur cet outil, mais ne nous a pas fourni les chiffres pour une campagne avec 4 masters et 60 déclinaisons. La démonstration est sans équivoque : le gain de temps est important, mais faut-il que les clients et les agences suivent ce changement ?

## NOS QUESTIONS :

« Quel est l'investissement pour cet outil ? » La direction a répondu que c'était en cours de négociations.

« Est-ce que cet outil est évolutif ? » La direction n'a pas pu répondre à cette question, mais elle va se renseigner.

## LES SALARIÉ.ES :

Dans le cadre de cette organisation, un nouvel organigramme sera mis en place et les compétences requises pour tous les postes seront revues conduisant à de nouvelles descriptions de postes, de nouveaux avenants voir de nouveaux contrats de travail. Ces postes seront décrits et présentés aux salarié.es afin qu'ils mesurent ce qui leur sera demandé. Pour aider les salarié.es à ces changements, il y aura un plan de formations.

**Nombreuses sont les questions qui n'ont pu être traitées par manque de temps. Et le choix du CE, de procéder à une procédure d'information-consultation raccourcie du temps d'expertise, ne permettra d'avoir des réponses nécessaires aux questions qui se posent pour l'avenir des salarié.es.**

Nous aurions aimé pouvoir avoir les réponses aux questions suivantes :

- Quels seront les postes impactés et quels postes ?
- Quelles sont les nouvelles conditions des avenants et des nouveaux contrats de travail ?
- Qu'est-ce qui arrivera si des salarié.es refusent un nouveau contrat ?
- Sous quelle forme les postes seront décrits, détaillés et présentés aux salarié.es ?
- Quels sont les « postes en mobilité » pour les salarié.es qui ne seraient pas intéressés.es par cette nouvelle organisation ?
- Quelles sont les autres mesures d'accompagnement d'évolution ?
- Sur les fiches de postes pour chaque profil, il est spécifié : mobilité, flexibilité, disponibilité, polyvalence et Anglais. Quelles formations d'adaptation et quelles conditions de travail et sociales vont être mises en place ?
- Combien de postes seront être automatisés ?
- Les salarié.es devront élargir leur domaine de compétences, avoir plus de responsabilités, de nouvelles relations avec les commerciaux et les créatifs. Est-ce que la politique de l'augmentation salariale chez SCAP va aussi changer ?
- Pouvons-nous avoir les détails du plan de formation ?
- La direction va-t-elle informer le CE des réactions des clients et agences sur l'outil Resize et tous ses changements d'organisation ?

**TOUS ENSEMBLE,  
ON EST PLUS FORTS.  
SYNDIQUÉZ-VOUS !**

**info'com-cgt**  
TOUS UNIS DANS UN MÊME SYNDICAT

Déléguée syndicale: **Cécile Gréa**

01 43 31 80 49

[infocomcgt.fr](http://infocomcgt.fr)

[news@infocomcgt.fr](mailto:news@infocomcgt.fr)

[f](#) [t](#) [g+](#) [v](#) [i](#) [i](#) [i](#) **infocomcgt**