

INFO'COM-CGT ÉPINGLE PUBLIHEBDOS SUR SON PLAN DE FORMATION

Les élus Info'com-CGT se sont abstenus lors de la consultation sur la formation au CSE du 14 décembre dernier. Pour rappel, à chaque fin d'année, Publihebdos réalise un bilan de la formation et présente aux élus le plan de développement des compétences 2023. Les statistiques de 2022 sont encore à affiner, notamment parce que les sessions de formation de 2022 vont se poursuivre en janvier 2023.

Publihebdos tente de retrouver le niveau de 2019, avant Covid-19. Pour autant, nous constatons que la formation à Publihebdos est insuffisante, elle l'était bien avant la crise sanitaire. Précisons que le travail des salariés de Publihebdos en charge de l'élaboration du plan de formation n'est pas en cause, ces derniers réalisent un travail de qualité mais avec les moyens que consent à lui donner l'entreprise.

AUCUN OUVRIER FORMÉ EN 2021 !

Pour 2021 (les derniers chiffres consolidés), moins de la moitié des salariés (45%) ont eu accès à la formation. Le détail par catégories montre des disparités très inquiétantes. Ce sont ainsi 72,46 % des cadres qui ont été formés quand aucun ouvrier ne l'a été. Zéro ouvriers sur 16 !

Ce taux est de 52,81 % pour les employés de la publication assistée par ordinateur (PAO) et tombe à 37,04 % pour les autres employés (dont la comptabilité et les annonces légales). Enfin, moins de la moitié (41,49 %) des journalistes ont bénéficié d'une formation. Personne ne peut se satisfaire de ces statistiques, et nous l'avons dit au PDG en CSE. Une telle différence entre cadres et ouvriers, entre les managers et tous les autres salariés doit nous interroger.

Nous, Info'com-CGT, exhortons Publihebdos à satisfaire son obligation de garantir l'employabilité. Rappelons ce que recouvre cette notion : elle implique que l'entreprise ne doit pas seulement offrir à un salarié le maintien de ses aptitudes à occuper un poste. Il lui incombe de proposer des compétences nouvelles en adéquation avec

le marché du travail, même lorsque le salarié n'a fait aucune demande de formation. Plusieurs jurisprudences vont d'ailleurs en ce sens. Faute de formation et de stratégie de formation, les possibilités de reclassement ou de rebond des emplois à risques (mutations technologiques à venir par exemple) sont fortement réduites.

LAISSER UNE PLACE À LA FORMATION DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Publihebdos n'a jamais mis en œuvre une politique volontariste en matière de formation. Nous constatons que l'organisation du travail n'incite pas à être formé et même l'empêche souvent. Il a souvent été débattu en CSE, et plus particulièrement en commission formation, des conditions d'information du plan de développement des compétences. L'anticipation est encore insuffisante malgré des années de tentatives de dialogue entre élus et direction de Publihebdos : les informations ne ruissellent pas toujours jusqu'à la base. Nous saluons les initiatives : le nouveau logiciel Rubix qui va centraliser les demandes, la déconcentration des sessions de formation, non plus à Rennes comme actuellement mais au plus près de nos sites. Ce sont des progrès.

Reste d'autres problèmes et pas des moindres : il est encore difficile et très contraignant de se libérer deux jours dans la semaine sans être remplacé.

L'ENTREPRISE A TOUT À GAGNER À FORMER

Enfin, peut-être faut-il une campagne de formation plus incitative, en recommandant une très grande vigilance de la part des éditeurs. Pourquoi ? Parce que la formation est un levier essentiel face à la concurrence accrue dans le secteur de la presse. Un exemple, les journalistes voient s'installer de grands groupes nationaux lesquels débauchent nombre de collègues. Dans ce contexte, la montée en compétences est notre seule option pour rester dans l'arène.