

## Les principes que nous défendons...

- Drôle de méthode de la part d'une direction générale qui souhaite soit-disant favoriser le dialogue avec les partenaires sociaux d'annoncer d'emblée la suppression de 46 postes.
- Pour nous, favoriser le dialogue sur les évolutions de l'entreprise ne peut se comprendre sous le couperet d'un PSE.
- A entendre M. Carli et la direction de la SNC L'Équipe, il faudrait avaliser le plan de suppressions d'emplois au sein d'un groupe qui est loin d'être au bord de la faillite.
- Si des problèmes se posent sur les différents titres du groupe Équipe prenons le temps d'analyser la situation dans le cadre d'un véritable dialogue social.
- L'analyse des documents transmis aux représentants du personnel doit faire l'objet d'une analyse contradictoire du groupe L'Équipe et non pas de la seule SNC L'Équipe. Il serait même urgent que la mission d'expertise se concentre sur les finances et la politique d'investissement du groupe Amaury.
- Si des économies peuvent être nécessaires, elles ne peuvent se réaliser, une nouvelle fois, sur le dos des salariés afin de compenser les investissements réalisés sur le numérique, la TVHD ou de prises de participations hasardeuses dans des secteurs hors médias (Futuroscope, société capital risque, etc.)
- C'est le rôle du comité d'entreprise de nommer un cabinet d'expert pour accomplir cette mission et permettre à l'ensemble du personnel et des élus de disposer d'une analyse contradictoire. Pas de blanc-seing à la direction.
- Mon syndicat et les élus Info'Com-CGT de la SNC L'Équipe travaillent actuellement sur les documents de la direction qui comportent, à notre sens, pas mal d'inepties.
- Nous espérons que nous pourrions travailler dans un cadre unitaire avec l'ensemble des organisations syndicales de la SNC L'Équipe pour défendre nos intérêts.
- Face à cette attaque de la direction chacun doit pouvoir s'exprimer car la situation est grave.
- Nous vous proposerons un peu plus tard dans le débat les axes revendicatifs que nous défendrons.

# Le plan revendicatif proposé par Info'Com-CGT

1. **Nous refusons la nature et l'ampleur du plan imposé par la direction et le bien-fondé de la situation économique présentée**

Nous préconisons la désignation d'un cabinet d'expertise par le Comité d'entreprise afin de disposer d'une analyse contradictoire au plan présenté par la direction

2. **En lieu et place d'un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) nous exigeons l'ouverture d'une GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)**

Pas d'opposition de principe pour engager une analyse stratégique dans le cadre d'une réorganisation des rédactions si le postulat de départ ne se résume pas à des suppressions d'emplois.

Négociation sur la base d'un plan alternatif proposé par les organisations syndicales sur la base de l'analyse réalisée par le cabinet d'expertise nommé par le CE.

Institution d'un cadre de négociation sérieux sur les évolutions professionnelles en direction des nouveaux supports.

Négociation d'un plan de formation ambitieux vers les nouveaux médias, le plurimédia, le développement hors média et les nouveaux outils s'adressant à l'ensemble des salariés de la SNC L'Equipe.

3. **Défendre la qualité des titres de la SNC L'Equipe**

La conquête du lectorat et le développement de la diffusion ne peuvent se réaliser avec une qualité éditoriale amoindrie.

Une suppression d'emplois d'une telle ampleur aura forcément un impact négatif sur la qualité du contenu éditorial.

Pas d'opposition de principe pour engager une réflexion sur la mobilité et la transversalité de salariés s'il s'agit de renforcer la qualité des différents titres du groupe Equipe. Ces notions de mobilité et de transversalité se substituent à la volonté de la direction de vouloir supprimer à la fois des postes et des emplois.

4. **Dans l'unique cas d'une analyse contradictoire du cabinet d'expertise nommé par le CE et stipulant des réelles difficultés économiques, nous proposons cet axe**

Constat : 77 salariés de la SNC L'Equipe ont plus de 55 ans.

Favoriser le départ des salariés les plus âgés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein par un plan d'accompagnement de la direction. Cette possibilité se ferait dans le cadre du volontariat.

5. **Refus catégorique de toute possibilité de « départs contraints » (expression patronale qui signifie en fait « licenciements secs »)**