

# Déclaration préliminaire d'Info'Com-CGT au comité d'entreprise

Vendredi 29 mars 2013

**Cette déclaration préliminaire dénonce un fait d'une extrême gravité. Monsieur le directeur général, mes chers camarades, vous avez pris la lourde responsabilité d'exclure Info'Com-CGT des négociations portant sur le protocole d'accord du 16 mars 2013 et, par voie de conséquence, sur la négociation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Il en résulte que nous jugeons cette négociation de la manière suivante : il s'agit d'un très bon accord pour la direction et d'un très mauvais accord pour les salariés.**

En effet, Monsieur le Directeur général, cet accord de méthode vous a permis de verrouiller les négociations qui sont largement en deçà avec les revendications initiales portées par les organisations syndicales.

Après une analyse minutieuse de cet accord par mon syndicat, intégrant les mesures obtenues après la signature de ce protocole, que nous contestons tant sur la forme que sur le fond, nous affirmons que cet accord ne respecte pas les obligations légales et entérine des dispositions illégales en vertu des dispositions inscrites dans le Code du travail.

Depuis que le secrétaire du comité d'entreprise (CE) a validé le lancement de la procédure d'information-consultation par la signature de la convocation de la première réunion (R1), nous n'avons eu de cesse de favoriser un dialogue social constructif permettant la conclusion d'un plan qui ne permette aucun départ contraint.

Nous n'avons jamais été entendu, ni par la direction, ni par l'intersyndicale. Pourtant, nous avons toujours favorisé le dialogue social, à l'image de la lettre d'intention obtenue auprès de la direction générale du groupe Amaury s'articulant autour d'une GPEC de groupe.

**Nous affirmons que nous avons les moyens de remettre en cause juridiquement ce protocole d'accord qui bafoue les règles de la représentativité syndicale, porte un grave préjudice pour l'emploi et nivelle par le bas les revendications portées par les différentes organisations syndicales. Nous avons trois mois pour tenter une action juridique pour obtenir sa nullité. Mais le temps de la négociation n'est toujours pas terminé et nous revendiquons dès à présent une négociation franche et loyale dans l'intérêt des salariés.**

Nous en appelons à la responsabilité des organisations syndicales et de la direction pour que nous ne soyons pas dans l'obligation d'utiliser ce recours qui serait alors destiné à protéger les salariés des conséquences de cet accord. La situation de la SNC L'Equipe et de France Football peuvent-elles se permettre de voir une nouvelle action en justice se profiler ? Sur cet aspect, le référé devait permettre de faire appliquer des dispositions légales dans la négociation. Pour partie, cet objectif a été atteint mais s'avère largement insuffisant. Décidé sans consultation des salariés, la menace du référé n'a pas permis d'intégrer toutes les dispositions légales et a gelé le dialogue social qui aurait peut-être permis d'avancer sur nos revendications communes.

Le retrait du référé devait-il se concrétiser par un « accord de méthode » verrouillé bafouant les droits des salariés et permettant d'ouvrir davantage la vanne des suppressions d'emplois ? Nous demandons donc à la direction d'ouvrir une véritable négociation, ouverte et constructive, avec l'apport des revendications portées par l'ensemble des organisations syndicales, afin de ne pas entraîner un recours juridique que personne autour de la table ne souhaite.

**Dès la fin du CE, nous informerons les salariés sur les conséquences et la portée de cet accord. Contrairement à la logique ahurissante du « Silence, on négocie », nous exposerons aux salariés ce que nous avançons dans le cadre d'assemblées générales : les irrégularités comme les conséquences dramatiques que génère ce protocole d'accord.**

Libre à vous de continuer sur la voie de l'exclusion et du déni, seuls les salariés sauront juger du bien-fondé de notre action.

Voici les faits :

1. **Monsieur le Président du comité d'entreprise (CE), vous nous avez remis un protocole d'accord signé du 16 mars 2013 entre la direction et l'intersyndicale pour éviter le référé déposé par le CE.** Nous constatons à nouveau, comme nous l'avons fait lors du CE du mardi 19 mars 2013, que nous n'avons jamais été invités à négocier cet accord de méthode le samedi 16 mars 2013. Pourtant, les articles L. 2232-16 et L. 1233-21 du Code du travail prévoient la convocation de l'ensemble des organisations syndicales à la négociation d'un accord de méthode. Nous constatons encore qu'il nous a été présenté, vierge de toutes signatures, le mardi 19 mars 2013 lors du comité d'entreprise. Cette démarche adoptée entre partenaires sociaux complices afin d'exclure un syndicat représentatif ne respecte donc pas le Code du travail. Il en résulte que cet accord est frappé de nullité.
2. **Cet accord de méthode, et donc, par conséquence, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), remet en cause un certain nombre de dispositions légales :**
  - a. Concernant les pigistes, l'accord prévoit qu'ils ne peuvent bénéficier que de mesures de reclassement externes. L'exclusion de salariés de certaines dispositions du PSE est illégale du fait qu'aucune distinction n'est possible et que l'égalité de traitement doit être la règle.
  - b. La mise en place de « période probatoire » dans le cadre du reclassement interne a une obligation de résultat contrairement à ce que prévoit l'accord de méthode. La notion d'échec ne peut être actée dans un accord, c'est bien l'obligation de succès qui prévaut.
3. **Cet accord est inacceptable sur les points suivants :**
  - a. Il ne garantit en rien le fait que la direction n'ait pas recours à des « départs contraints ». C'est une revendication unanime des organisations syndicales portée depuis la présentation du PSE le 10 septembre 2012.
  - b. L'égalité entre la direction (2 représentants de la direction + 1 représentant de l'Espace Mobilité Conseil qui pose un véritable problème de déontologie du fait que ce cabinet est rémunéré par la direction) et les représentants du personnel à la commission de suivi engendre une difficulté pour prendre les décisions. De plus, l'avis de la commission n'est pas inscrit comme « contraignant » dans l'accord. Il ne garantit donc pas le fait que la commission puisse s'opposer à une rupture de la période probatoire dans le cadre d'un reclassement interne qui, elle-même, est illégale.  
Nous émettons de graves inquiétudes quant à l'impartialité de cette commission de suivi au vu du déroulement de la négociation depuis la présentation du PSE par la direction. Quelle garantie d'objectivité peut permettre d'éviter que le délit de « sale gueule » ou une « chasse aux sorcières » ne s'abattent sur les salariés dans le cadre de cette commission ? Afin de réduire ces doutes et respecter des règles déontologiques élémentaires, nous attendons de la direction et de l'intersyndicale que soit validée la présence d'un représentant de chaque syndicat représentatif au sein de cette commission de suivi.
  - c. L'accord n'interdit pas le fait qu'il y ait à France Football des licenciements économiques individuels, des ruptures conventionnelles ou des demandes à faire valoir la clause de conscience par les journalistes d'ici le début de l'année 2014.
  - d. L'accord prévoit l'ouverture du plan de départs volontaires à tout salarié le souhaitant sans en limiter le nombre. Le fait d'ouvrir plus largement en nombre le seuil défini par le PSE (40 suppressions de postes) est illégal et peut être retoqué par la DIRECCTE. Aucune mesure ne prévoit le remplacement des salariés sur les postes laissés vacants. Déloyauté de l'information sur le nombre réel de suppressions de postes faussant nécessairement la pertinence du PSE.
  - e. Au final, le plan de licenciement (départs volontaires ou contraints) sera plus important en nombre que celui prévu dans le plan initial de la direction.

#### **4. Au vu de tous ces éléments, Info'Com-CGT ne transigera pas sur les revendications suivantes :**

- a. Abandon de tout recours faisant référence à la notion de « départs contraints » dans le cadre d'un pur plan de départs volontaires dont les dispositions devraient être suffisamment incitatives.
- b. Reclassement interne des salariés impactés par la suppression de leur poste et non candidats à un départ volontaire mis en œuvre dans le cadre de la commission de suivi qui offrirait des garanties d'objectivité quant aux propositions de reclassement.
- c. Afin de rester objectif, l'intersyndicale a obtenu le fait de limiter le plan de destruction des emplois à 40 postes. Mais pour que cela soit le cas, dans le cadre du plan de départs volontaires ouvert à toutes les catégories, non limité en nombre, nous revendiquons le remplacement systématique des postes laissés vacants au-delà des 40 emplois supprimés. Dans ces conditions, les salariés en CDI dont les postes (où la fonction) sont impactés par le plan se verront en priorité proposer les postes laissés vacants par les départs volontaires ou les offres valables du reclassement interne.  
Dans un deuxième temps, à l'issue du reclassement des CDI, les postes laissés vacants par les départs volontaires ou les postes identifiés actuellement dans le cadre du reclassement interne seront proposés en contrat CDI aux précaires (pigistes ou CDD travaillant ou ayant travaillé dans le groupe) avant toute recherche d'embauche externe au groupe Amaury.
- d. Alignement des modalités d'indemnisation de tous les salariés, quelle que soit leur convention, sur celle des journalistes.
- e. Bilan de *France Football* au cours de l'été 2014, après avoir obtenu les retombées économiques de la Coupe du monde 2014.
- f. Application de toutes les mesures du PSE aux pigistes.

#### **5. Info'Com-CGT demande l'ouverture de négociations franches et loyales sur les revendications suivantes :**

- a. Ancienneté calculée sur la base de la convention collective des journalistes pour l'ensemble des salariés souhaitant bénéficier du dispositif « départs volontaires ».
- b. Indemnités complémentaires :
  - De 6 mois de salaire pour une ancienneté inférieure à 5 ans.
  - De 8 mois de salaire pour une ancienneté de 5 ans à 9 ans.
  - De 10 mois de salaire pour une ancienneté de 10 ans à 14 ans.
  - De 12 mois de salaire pour une ancienneté supérieure ou égale à 15 ans, s'appliquant à l'ensemble des salariés.
- c. Rachat de trimestres pour les salariés de plus de 55 ans volontaires dans le cadre de la loi. Cette mesure est d'autant plus évidente que « l'accord de méthode » ne prévoit aucune possibilité d'adaptation dans le cadre d'une évolution légale des modalités permettant une retraite à taux plein. Cette insuffisance est d'autant plus criante que l'accord de méthode prévoit un « lissage » des départs jusqu'en décembre 2014.
- d. Portabilité de la mutuelle alignée sur la période d'indemnisation chômage pour les salariés et leurs conjoints et leurs ayants-droits.
- e. Allocation temporaire dégressive de 500 € mensuels sur 12 mois et de 250 € mensuels sur les 12 mois suivants.
- f. Revoir toutes les mesures d'accompagnement à la hausse.

**Ces négociations sont encore possibles, soit par voie d'avenant ou par voie d'un nouveau protocole d'accord auquel ferait partie toutes organisations syndicales représentatives et en reportant l'avis du CE (qui serait sollicité ce jour), d'autant plus que de nouveaux documents ont été transmis par la direction, hier à 20 h 30 à certains membres du CE ou délégués syndicaux. Un accord de méthode ne peut en aucun cas déroger au droit consultatif qui implique une information complète dans un délai raisonnable et en conséquence de formuler toutes propositions et observations.**