

PROSPECTIVE MÉTIERS :

Eco Scan + Loi Warsmann = Réduction massive de notre patrimoine



L'évolution de la législation ou de nos métiers n'est pas forcément synonyme de suppressions d'emplois. Encore faut-il en avoir la volonté.

PROSPECTIVE

Information aux salarié(e)s, mars 2014

Depuis 2005, nous observons une réduction drastique de notre patrimoine, ce qui a pour conséquence de diminuer les effectifs et le chiffre d'affaires. Nous devons donc nous adapter, mais aussi proposer des solutions alternatives aux restructurations ou réorganisations de services car le constat est alarmant : près de 950 salariés en 2000, moins de 600 aujourd'hui !

RÉTROSPECTIVE

- **2005** : Premières restructurations. Suppression des directeurs d'agences, tout est traité en région. Il en résulte une baisse des effectifs, des charges de travail supplémentaires avec une dégradation des conditions de travail, le recours à la sous-traitance et le gel des salaires.
- **2008/2009** : Plan ARROW1, puis ARROW2. Baisse importante de notre patrimoine... un plan de licenciements se prépare. Nous sommes la seule organisation syndicale à alerter les salariés de l'imminence d'un PSE.
- **2010** : Plan de licenciements et 150 salariés jetés à Pôle Emploi, avec d'importantes indemnités (coût du PSE : 20 millions d'euros). Résultat ?

Une restructuration qui ne fonctionne pas, des compétences et un savoir-faire qui disparaissent de l'entreprise, des évolutions de carrière à la « tête du client ». La préparation d'une vente se précise. Nous évoquons le sujet, mais certains nous stigmatisent.

- **2012/2013** : Deux opérations de baisse des loyers se succèdent générant des millions d'euros d'économies. Pendant ce temps, la direction continue de licencier tout en gelant nos salaires.
- **2014/2015** : Eco Scan, la priorité sera donnée sur des baux dit « non rentables ». Nos CDP et RB vont encore lutter pour faire accepter à nos bailleurs une énième baisse de loyers. S'ils refusent une baisse supplémentaire de leur redevance, des démontages sont à craindre.

Au total, en dix ans, plus de 300 salariés ont été licenciés et nous avons perdu 20 000 faces sur le territoire. Si « nos » dirigeants ont tout prévu pour maintenir la même rentabilité financière, il en est tout autre concernant nos emplois. A ce rude bilan s'ajoute la récente loi Warsman (que vous pouvez consulter sur notre page Facebook Exterion nos voix) et une forte progression du digital.

INFO'COM-CGT EXTERION MEDIA

Courriel : exterionmedia@infocomcgt.fr

Facebook : « Exterion nos voix » - <http://lc.cx/p45>

QUE FAIRE ?

Le paysage de l'entreprise change et il est vital de négocier des évolutions professionnelles (en se servant notamment de la GPEC, dispositif en cours de négociation) car, si nous restons spectateurs, ces mesures auront un impact irréversible sur nos emplois.

Afin d'anticiper ces conséquences négatives, nous avons constitué un groupe de travail composé d'élus entreprise de l'affichage extérieur (Médiatransports, Clear Channel, JC Decaux...) afin de partager nos expériences. Un premier constat met en lumière que le numérique, s'il est une évolution structurante des métiers de l'affichage, est souvent l'occasion pour les directions de licencier certaines catégories de salariés, sans permettre d'accéder à des formations professionnelles. Ainsi, sous couvert de réorganisation, fermeture de services, d'agences, de sites... ce sont en fait des centaines d'emplois qui disparaissent sans faire de bruit.

OCCASION MANQUÉE

Face à cette situation, l'autosatisfaction de certains élus vantant la signature d'accords de « bout de chandelle » (et sans mesure concrète à la hauteur des mutations de nos métiers) devrait les rendre plus humbles, particulièrement en période électorale.

Un récent exemple (encore un !) vient illustrer notre propos. Lors du dernier CE du 27 février, la direction nous a informé de la réorganisation du pôle Assistanat. De trois métiers existants, la direction a décidé d'en faire disparaître un d'un coup de baguette magique. Et hop ! Les ATE disparaissent du paysage de l'entreprise. Les élus CGT ont demandé à saisir le CHSCT afin de le missionner pour une expertise, accompagnée d'une étude portant sur l'impact humain lié à ce changement. Les autres élus n'ont pas souhaité soutenir cette démarche. Fin de l'histoire. Le CE va être consulté ce 20 mars et nos

dirigeants pourront ensuite appliquer leur projet avec peu de visibilité sur les conséquences sociales et sans contrepartie que nous aurions pu obtenir.

Pourtant, chaque projet d'entreprise doit s'accompagner d'une information claire et détaillée sur les conséquences d'une réorganisation. Les élus CGT revendiquent une revalorisation salariale, qualifiante pour les assistantes et l'embauche de personnel pour pallier aux surcharges de travail. Pensez-y...

ECO SCAN

Annoncée par la direction en 2013, le projet « Eco Scan » a pour objectif d'étudier, via un logiciel adéquat, la rentabilité des panneaux.

On ne peut que regretter la logique purement économique de ce projet. En effet, Info'Com-CGT défend la nécessité commerciale pour l'entreprise de disposer d'un parc national de panneaux d'affichage avec une répartition régionale évitant une densité publicitaire souvent décriée dans certaines villes ou zones d'activités.

LOI WARSMANN

Inscrite dans le cadre du Grenelle de l'Environnement, la loi Warsmann (loi de mars 2012) a pour objectif de limiter, entre autres, l'implantation des panneaux publicitaires dans l'espace public.

L'article 67 modifie le Code de l'Environnement de telle sorte que les publicités, enseignes et préenseignes, mises en place avant l'entrée en vigueur des dernières réglementations puissent être maintenues pendant un délai maximal de six ans à compter de l'entrée en vigueur des actes précités, contre deux ans précédemment.

Elle laisse toujours la liberté à chaque maire de définir le règlement local de publicité.

EN MARS, FAISONS AVANCER EXTERION MEDIA

LES CANDIDATS D'INFO'COM-CGT PROPOSENT :

1

À partir du plan stratégique de l'entreprise, élaborer et soumettre des propositions à la direction.

2

Permettre aux salariés dont l'emploi est menacé d'obtenir des formations professionnelles ou d'engager une reconversion.

3

Commander une expertise du CHSCT afin d'éclairer les élus du CE avant chaque projet d'ampleur de la direction.

