

# DROIT DE RÉPONSE AUX AFFIRMATIONS DE M. CURTIL

**DANS UN COURRIEL ENVOYÉ JEUDI 19 JUIN AUX SALARIÉS D'EXTERION MEDIA, M. CURTIL (PDG) ANNONCE DES « ENGAGEMENTS FORTS » DE DERICHEBOURG CONCERNANT L'EXTERNALISATION DES SERVICES TECHNIQUES... DÉCRYPTAGE ET ANALYSE D'INFO'COM-CGT :**

## 1) GARANTIES RELATIVES AUX CONDITIONS INDIVIDUELLES D'EMPLOI :

- « Conformément à la Loi, les contrats de travail et toutes les conditions individuelles d'emploi de chaque collaborateur (niveau de qualification, de salaire, primes, ancienneté...) seront automatiquement transférés à la société Derichebourg SNG »

**VRAI, EN THÉORIE !** Après contact avec des élus CGT de cette entreprise, voici ce qui peut arriver...

« Dans l'appel d'offres de Lille, cinq quartiers sont "tombés" dans l'escarcelle des camions de propreté de Derichebourg en lieu et place de Nicollin. Alors que le Code du travail prévoit le maintien des avantages des salariés, Rodolphe Ghesquière de la CGT indique, par exemple, que les jours fériés travaillés sur la base du volontariat sont remis en cause. De même, l'objectif de la Direction est de diminuer la masse salariale.

Dans son préavis de grève, la CGT réclame également la mise en place d'élections comme prévoit la loi. »

- « Elles ne pourront faire l'objet d'aucune remise en cause dans le temps. »

**FAUX.** Les sous-traitants tentent souvent de faire signer un nouveau contrat de travail ou un avenant avec des dispositions défavorables aux salariés. De plus, il est expressément écrit dans les documents remis aux élus du CE d'Exterion Media un engagement à maintenir l'emploi pendant deux ans. Et après ? Derichebourg prépare de fait un plan de licenciements.

## 2) GARANTIES RELATIVES AUX CONDITIONS COLLECTIVES D'EMPLOI :

- « La Loi prévoit une garantie d'application automatique de tous les accords collectifs actuels, mais limite obligatoirement la durée à 15 mois maximum ; au-delà, ces accords ne sont légalement plus applicables, »

**VRAI ET FAUX.** Si la loi indique effectivement cette disposition de 15 mois, rien n'empêche le « donneur d'ordre » d'inscrire dans son cahier des charges le maintien de tous les accords et donc les acquis des salariés transférés. En effet, l'article

L.2261-14 du Code du travail prévoit expressément la possibilité d'insérer une clause d'une durée supérieure. L'objectif de cette manœuvre est de payer moins cher à Derichebourg la future prestation par la suppression de certains droits des salariés ! A contrario, nous revendiquons le maintien de tous les accords par écrit.

- « C'est pourquoi, durant cette période, les nouveaux représentants des syndicats et la Direction de Derichebourg SNG devront définir le contenu des futurs avantages sociaux de cette société qui succéderont aux accords actuels. »

**C'est une obligation prévue par le Code du travail et non un « engagement fort » de Derichebourg.**

« Concernant ces futures mesures collectives, le Groupe Derichebourg s'est d'ores-et-déjà formellement engagé à :

- Maintenir le régime de la Convention collective de la Publicité, »

**Le maintien de la convention collective de la publicité est obligatoire (article L. 1224-1 du Code du travail) dans un premier temps mais qu'elle pourra être remise en cause par l'entrée en vigueur de la convention collective qui lui sera substituée. Sans un accord écrit engageant toutes les parties, le maintien de notre convention collective n'est pas assuré.**

- « Maintenir les dispositions relatives à la complémentaire santé,  
- Maintenir les dispositions relatives à la prévoyance, »

**C'est un accord collectif négocié entre les syndicats et la direction. Comme tous les accords collectifs sont dénoncés, il y a de fortes chances que ceux-ci soit revus à la baisse une fois le transfert effectué. Rien ne garantit l'engagement du même niveau de couverture, tant santé que prévoyance dans le temps.**

- « Maintenir les dispositions relatives au régime de retraite, »

**C'est une obligation prévue par le Code du travail et les récentes lois (régressives d'ailleurs depuis ces dernières années) et non un « engagement fort » de Derichebourg.**

- « Maintenir les dispositions relatives aux modes de rémunération, »

**C'est une obligation prévue par le Code du travail et non un « engagement fort » de Derichebourg (article L. 1224-1 du**

**INFO'COM-CGT EXTERION MEDIA**

**Délégué syndical : Philippe Chardon**

06 25 18 31 36 • philippe@infocomcgt.fr

**Représentant syndical au CE : Yann Grégoire**

06 17 44 41 66 • yann@infocomcgt.fr



**Code du travail). Ceci étant, les accords collectifs comme la REM des afficheurs colle, les engagements unilatéraux et les usages, us et coutumes (avantages en nature) qui n'ont pas fait l'objet d'accord, peuvent être dénoncés ou supprimés.**

- « Maintenir les dispositions relatives au temps de travail (durée du travail, heures sups, RTT, congés, jours fériés...), »

**C'est une obligation prévue par la loi ou le Code du travail et non un « engagement fort » de Derichebourg.**

- « Maintenir les dispositions relatives aux frais de repas, »  
- « Respecter le contenu de tout nouvel accord actuellement envisagé et qui serait signé avant l'externalisation (NAO 2014, Compte Epargne Temps), »

**C'est une obligation prévue par le Code du travail pendant 15 mois et non un « engagement fort » de Derichebourg (article L. 1224-1 du Code du travail). Là aussi, aucun engagement dans le temps une fois l'externalisation réalisée.**

- « Mettre en place des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel et comité d'hygiène et de sécurité, et des conditions de travail) et des moyens associés dans les meilleurs délais suivant la date de transfert, »

**C'est une obligation prévue par le Code du travail et non un « engagement fort » de Derichebourg.**

- « Maintenir l'octroi au futur CE Derichebourg SNG d'un budget œuvres sociales calculé sur le même pourcentage de la masse salariale que l'actuel et ce, dès la date de transfert, »

**Dont acte. Notons cependant :**

Le montant de la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, fixé dans l'entreprise d'origine, est conservé si l'institution se maintient dans l'entreprise d'accueil. Ainsi, la contribution du nouvel employeur aux activités sociales et culturelles au profit de cette institution ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées au cours des trois dernières années

précédant la suppression de l'usage ou de l'accord collectif instituant cette contribution chez le précédent employeur, sauf si la masse salariale diminue (Cour de cassation, chambre sociale, 30 nov. 2004, n°02-13837). (source : édition Tissot)

- « Négocier la mise en place d'accords de contrat de génération et d'égalité professionnelle en tenant compte des dispositifs actuels. »

**C'est une obligation prévue par le Code du travail et non un « engagement fort » de Derichebourg.**

### **3) GARANTIE RELATIVE À L'EMPLOI :**

« En complément, au-delà de la Loi et des engagements du Groupe Derichebourg en matière de dispositions sociales collectives, celui-ci s'engage à apporter une garantie d'emploi sur deux ans minimum à compter de la date effective de transfert. »

**PAS SUFFISANT ! Faisons porter cette durée sur celle du contrat commercial qui lie les deux sociétés.**

« Je sais pouvoir compter sur la capacité de chacun d'entre vous à :  
- Apprécier la réalité des garanties sociales apportées par le Groupe Derichebourg à ses futurs collaborateurs, »

**Merci patron de votre bon cœur, de vos promesses et surtout de vouloir nous jeter en excluant d'un leader de l'affichage extérieur le cœur du métier, à savoir les afficheurs, préparateurs, assistants...**

- « Faire la part des choses entre ces engagements forts et les fausses informations qui vous ont été rapportées et qui n'ont pour autre but que de générer de la peur, fragilisant ainsi l'ensemble de l'entreprise. »

**Des « engagements forts » qui sont en réalité des dispositions légales. On est heureux de savoir que Derichebourg respectera... la loi ! M. Curtil, nous refutons cette désinformation qui tente de faire taire toute contestation à votre projet et refusons votre modèle économique « low cost » sans avenir pour les salariés transférés ou non.**

# **ENSEMBLE AGISSONS**

**NE NOUS LAISSONS PAS HYPNOTISER PAR DES DISCOURS TROMPEURS. EXTERNALISER LE « CŒUR DU MÉTIER » EST UN NON-SENS STRATÉGIQUE ET ÉCONOMIQUE QUI VISE AVANT TOUT À REMPLIR LES POCHEDES ACTIONNAIRES EN AUGMENTANT LA « MARGE » SUR NOTRE DOS.**

## **IL EST ENCORE TEMPS D'AGIR POUR :**

- **dénoncer l'hérésie du projet « CAP 2015 » qui tente de morceler nos métiers et nos activités afin de nous appauvrir ou nous licencier ;**
- **défendre les métiers de l'affichage (technique, patrimoine, commercial) unis dans une même entreprise ;**
- **obtenir le maintien de nos accords et des garanties pour nos emplois équivalentes à la durée du contrat commercial qui lie Exterion Media à Derichebourg si nous sommes externalisés.**