



Point d'information, 5 novembre 2015



PSE DES REVENDICATIONS LÉGITIMES !

La négociation sur les modalités du PSE est entrée dans une phase décisive. Après un travail juridique mené avec l'avocat du Comité d'entreprise, des discussions approfondies avec les inspecteurs de la Direccte (ministère du Travail) et le lancement d'une mission d'expertise sur la situation de l'entreprise avec le cabinet Syndex, LES ÉLUS VIENNENT DE PRÉSENTER À LA DIRECTION UNE PLATEFORME DE REVENDICATIONS JUSTE ET OFFENSIVE.

Cette plateforme a été élaborée à la suite des rencontres des élus avec les salariés – notamment ceux dont les services complets sont menacés –, afin de recueillir leurs souhaits (maintien dans l'emploi, départ volontaire, demande de mobilité, reconversion, etc.) et de prioriser nos exigences. Il est impossible de détailler ici les nombreuses mesures qu'elle comporte, et nous exposons donc les principales revendications que nous portons en votre nom.

LIMITER LE NOMBRE DE POSTES SUPPRIMÉS. La direction prévoit encore 124 suppressions de postes (121 CDI + 3 pigistes), nous lui avons fait part de notre volonté de réduire de 50 postes ce chiffre global. Il se répartit de la façon suivante :
– 30 sur les 82 postes dit « transversaux » (paie, contrôle de gestion, RH, services généraux, informatique, abonnements, ventes au numéro, fabrication, prépresse...).

– 20 sur les 42 postes de journalistes. Nous n'avons pas discuté du détail de cette revendication : tant que la direction entretient le flou sur l'organisation future des rédactions, cette négociation est prématurée. Nous avons donc demandé que soient entamées des discussions tripartites entre la direction, les élus et les SDJ-SDR du groupe, afin que les questions éditoriales et sociales ne soient pas dissociées – ce qui n'aurait aucun sens. Il est en revanche acquis que toute clause de cession sauve un poste de la catégorie d'emploi correspondante (rédacteur, SR-réviseur, maquettiste, icono...).

EVITER LES FILIALISATIONS. Rien ne justifie que la Régie et L'Étudiant soient filialisés... si ce n'est le projet de la direction de dénoncer leurs conventions collectives ! Nous sommes donc fermement opposés à ces projets, économiquement hasardeux et socialement néfastes. Si la direction s'entête, il lui faudra justifier – et chiffrer ! – les résultats qu'elle en attend. Et si filialisation il y avait, nous exigeons :

- d'une part, que les garanties des conventions collectives soient maintenues pour les salariés pendant une durée de cinq ans ;
- d'autre part, de garantir à chaque salarié, à la date de la filialisation, le montant de son indemnité de licenciement telle que prévue par la convention collective actuelle, en fonction de son ancienneté (ex. : un salarié embauché en janvier 2010 et filialisé en janvier 2016 aurait, pour cette période passée, 6 mois d'indemnité garantie en cas de licenciement futur).

MIEUX INDEMNISER ET ACCOMPAGNER. Nul ne doit être confronté à une situation sociale dangereuse à l'issue du PSE ! C'est pourquoi nous avons exigé que les mesures d'accompagnement du Plan soient significativement améliorées :

Congé de reclassement : durée portée à 12 mois pour tous, et à 18 mois pour les salariés « sensibles » (plus de 50 ans, parent isolé, handicapé, etc.). En outre, nous demandons que les trimestres soient cotisés pour les retraites complémentaires Agirc et Arrco durant toute la durée du congé.

Formation : Budget global de 500 000 €. Montant de 10 000 € par salarié (12 000 € pour les salariés sensibles) pour les formations de reconversion et 5 000 € pour les formations d'adaptation. Aide à la création d'entreprise : 15 000 € par projet.

Indemnités : pour les cadres et les employés, 1 mois par année d'ancienneté jusqu'à 16 mois, puis 0,5 mois par année supplémentaire. S'ajoute, pour tous les cadres, employés et journalistes, une majoration de 6 mois pour les salariés de moins de 45 ans et de 12 mois au-dessus de 45 ans. Le plafond d'indemnisation global est porté à 250 000 € (au lieu de 200 000 €).

Préretraite : dispense d'activité avec 80 % du revenu garanti, jusqu'à l'accès aux droits pleins pour tous les salariés à moins de 3 ans de la retraite à taux plein.

Pigistes : nous avons demandé que la direction renonce à tout seuil de rémunération pour la prise en compte des pigistes dans les effectifs concernés par le PSE. Les pigistes doivent également connaître précisément quelle sera leur place dans la future organisation. Ils doivent ainsi pouvoir faire valoir leurs droits au même titre que les autres salariés si leur pige venait à être interrompue ou en cas de baisse de rémunération.

Volontariat : période portée à 45 jours (au lieu de 15) après la validation du PSE par la Direccte. **Nous avons d'ores et déjà obtenu une procédure de volontariat anticipé :** tout salarié ayant trouvé un emploi peut se rapprocher de l'Espace information conseil, qui sera très prochainement mis en place. Sous réserve d'approbation de son projet, il quittera son poste sans attendre la fin du PSE, son contrat de travail étant suspendu jusqu'à la validation du plan : c'est à cette date qu'il touchera son solde de tout compte et ses indemnités de licenciement.

Ces revendications ont été présentées par tous les syndicats en début de semaine et discutées lors de la négociation du 4 novembre. La direction s'est engagée à y répondre lors de la prochaine réunion, le 12 novembre. A suivre, donc ! ●