

# UNE NÉGOCIATION QUI PATINE

**En début d'année, la Fédération nationale de la presse spécialisée (FNPS)** a souhaité ouvrir un chantier de renégociation des conventions collectives de ses employés et de ses cadres. En effet, le gouvernement veut réduire le nombre de branches pour « rendre plus efficace le dialogue social » – en réalité, pour répondre à de vieilles lubies du patronat sur la prétendue complexité du droit du travail. Au vu des critères fixés, la FNPS propose la fusion de ces deux catégories dans une même convention.

**À ce jour, les conventions n'ont pas été dénoncées.** Il est donc important de comparer les aspirations patronales à l'existant, afin d'éviter de réduire les droits des salariés. Mais après sept réunions de négociation (les 19 janvier, 27 février, 14 mars, 11 et 20 avril, 15 mai et 19 juin), de nombreux droits sont toujours mis à mal. Il faut dire, la fédération patronale a mis le paquet pour réduire les droits des salariés.

**Voici, article par article,** un résumé des dispositions encore en débat.

**Article 7** – Les élus et mandatés (à l'exception des suppléants), bénéficieront chaque année d'un examen de leur rémunération par rapport à celle des autres salariés. Très bonne idée, sauf que le patronat, à ce jour, refuse que cet examen débouche sur une réévaluation de salaire.

**Article 13** – Le renouvellement de la période d'essai sera possible au-delà des deux mois (employés), trois mois (techniciens et assimilés cadres) et quatre mois (cadres). Le patronat a accepté de le limiter à deux mois pour les cadres (soit un total de six mois de période

d'essai maximum) et à un mois pour les autres (soit un total de trois à quatre mois), comme dans la nouvelle convention de la presse magazine. Jusqu'à présent le renouvellement n'était pas possible... Même en envisageant des contreparties, cette durée est trop importante.

**Article 14** – Le patronat propose de rendre possible trois renouvellements de CDD sur trente mois (au lieu de deux renouvellements sur dix-huit mois). Une revendication absurde, car il s'agit forcément d'un CDD pour surcroît d'activité. En effet, le CDD de remplacement d'un salarié absent, lui, est illimité.

**Article 15** – Le patronat cherche à créer dans la branche un nouveau contrat, le contrat de chantier. Objectif: licencier des salariés dès leur mission terminée, sans qu'ils bénéficient des règles habituelles du CDD (nombre de renouvellements, durée, indemnité compensatrice de 10%). Parmi les motifs possibles, figureraient: la création ou la refonte d'un site internet, le lancement d'un nouveau titre, la constitution d'une base de données, un appel d'offre, ou tout « projet nécessitant une expertise dont l'entreprise est dépourvue ». Nous nous opposons à l'idée de précariser toujours plus les salariés.

**Article 16** – Les syndicats demandent que le 13<sup>e</sup> mois soit dû pour les salariés licenciés pendant leur période d'essai (dans la version antérieure, elle ne l'est pas). À ce jour, nous n'avons pas obtenu satisfaction.

**Article 19** – Le paiement ou la récupération des heures supplémentaires de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> heure est proposé à 115 %, au lieu de 125 % demandé par l'ensemble des syndicats.

**Article 20** – À la demande de la fédération patronale, la durée minimale de travail à temps partiel est portée de 24 heures par semaine à 17 h 30 (soit un mi-temps), et même à 10 heures pour certains emplois : agents d'entretien, relances téléphoniques pour des besoins et événements ponctuels, correcteurs, *community manager*. Nous n'acceptons pas de précariser encore plus des salariés qui le sont déjà trop. D'autres solutions peuvent être envisagées au niveau de la branche.

**Article 21** – Le forfait-jours est ouvert aux cadres autonomes dans la limite de 217 jours par an, journée de solidarité incluse. Nous ne voyons pas l'intérêt de faire figurer cela dans la convention à moins de vouloir faciliter le passage au statut « cadre autonome » d'un certain nombre de fonctions sans qu'il y ait une évaluation réelle de l'autonomie au niveau de la société.

**Article 22** – En ce qui concerne la majoration des heures de nuit (115 %), le patronat veut choisir entre une compensation en salaire ou en récupération. Les syndicats veulent que ce soit au salarié de décider.

**Article 27** – Le patronat demande que le fractionnement des congés ne donne pas lieu à des jours supplémentaires, alors qu'un à deux jours supplémentaires étaient accordés auparavant en cas de prise de congé du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril. Nous demandons le maintien de ce droit.

**Article 28** – Les syndicats ont obtenu le fait que les jours événements familiaux pour le décès d'un petit-enfant soient portés à 3 jours, et ceux pour un déménagement à 2.

**Article 29** – Le maintien de salaire pour maladie n'est enclenché qu'« après le délai de carence de la Sécurité sociale ». La rédaction précédente était beaucoup plus floue. De notre côté, nous revendiquons le paiement intégral des jours de carence.

**Article 29 bis** – Une absence pour enfants malades de 3 à 5 jours par an en fonction de l'âge et du nombre d'enfants est autorisée, mais il n'est pas prévu qu'elle soit rémunérée.

**Article 31** – En cas d'inaptitude pour cause de maladie professionnelle, le paiement de

l'indemnité de préavis légal est une obligation, il doit être mentionné.

**Article 32** – Le patronat revendique que la réduction d'une heure par jour du temps de travail pour les salariées enceintes soit restreint au « sixième mois révolu de grossesse » et non dès le « sixième mois de grossesse », ce que nous contestons. Par ailleurs, rien n'est prévu pour la maintien de salaire lors du congé paternité.

**Articles 33 et 34** – Ces deux articles liés à la formation continue sont en attente du vote de la loi.

**Article 36** – Le patronat propose de baisser fortement les indemnités de licenciement pour les cadres, avec un quasi-alignement sur les employés : un quart de mois de salaire de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année, un demi-mois de la 10<sup>e</sup> à la 25<sup>e</sup> année. Par ailleurs, seul le minimum légal est prévu pour tous les licenciements pour faute, sans préciser s'il s'agit d'une faute lourde, d'une faute grave ou d'une faute simple (motif réel et sérieux).

**Annexe forfait annuel jours** – Les syndicats contestent la possibilité offerte aux salariés de renoncer à 8 jours de repos, même en échange d'un salaire payé à 115 %. Par ailleurs, nous demandons la mention que le nombre annuel d'heures de travail des salariés au forfait-jours ne soit pas plus élevé que celle des salariés payés à l'heure. À défaut, il est évident que le forfait-jours conduira à augmenter fortement le temps de travail...

**Après six mois de discussion, la négociation fait une pause jusqu'à septembre.** L'occasion de faire le point, dans les sociétés concernées, sur le projet, de contester ce qui doit l'être et, éventuellement, de formuler des revendications supplémentaires qui permettront d'améliorer la situation des employés et des cadres de la presse spécialisée.

**C'est à tous les salariés, dans les sociétés, de prendre conscience des changements à venir et de se mobiliser en conséquence pour faire pencher la négociation du bon côté. Comme toujours, dans cette négociation, seule la mobilisation paiera.**

**On lâche rien !**