

DANS LE DUR

«Le temps des postures est passé, nous entamons les vraies négociations afin de trouver les points de convergence», voilà le cadre de la réunion du 18 octobre 2019 posé par Valérie Noël aux délégués syndicaux issus des journaux détenus par le Crédit Mutuel. Tant mieux, c'était le but de la Filpac-CGT dans sa demande d'obtenir un écrit sur les propositions de la direction concernant le projet Ebra Services, à date.

Pour la CGT le cadre de cette négociation est clair et elle le martèle. 386 salariés sont impactés par le projet Ebra Services, il s'agira de trouver 386 solutions, chacune dans le respect de la personne concernée. Ainsi le chantage de la direction qui tendrait à dire que si «elle donne trop d'un côté, elle devra mesurer ou enlever de l'autre» ne tient pas. Si le mandat premier des délégués est de préserver les emplois et de négocier des statuts collectifs pour Ebra Services de haut niveau, les conditions de ceux qui subiront le licenciement imposé par le Crédit Mutuel doivent également être les meilleures pour la réussite de leur reclassement, reconversion et/ou départ.

La Filpac-CGT a énoncé ses exigences et revendications essentielles en ce début de négociation :

1. Reprise automatique dans Ebra Services de tous les salariés licenciés qui souhaitent intégrer cette structure
2. Maintien de la rémunération globale annuelle brute
3. Maintien dans la convention PQR
4. Ancienneté conservée
5. Mobilité uniquement sur la base du volontariat
6. Discussion sur le temps de travail conditionnée aux différentes lois, rappelant qu'aucune organisation de travail ne peut être discriminante (qualité de vie au travail, égalité professionnelle, droit à la déconnexion, etc.)
7. Congés payés fixés à 7 semaines

La première discussion s'est donc entamée sur la rupture du contrat de travail. Rappelons que ces négociations ne concernent que les salariés issus du prépresse, de l'ordonnancement/trafic, du CRC, du SVP et du pôle annonces classées. Ainsi, Valérie Noël projette un licenciement

économique pour les 386 personnes avec priorité de réembauche sur les postes ouverts dans le groupe, donc Ebra Services (c'est la simple application de la loi). Celles qui auraient 57 ans et plus au 1^{er} janvier 2021 pourraient partir dans le cadre d'un plan de départs volontaires (PDV) sur les dispositions des PDV et PSE déjà négociées dans chaque titre. «Quid de ceux qui ne s'inscriraient pas dans Ebra Services et qui auraient moins de 57 ans?», interroge la CGT. Pour Valérie Noël, dans ce cas, c'est un licenciement avec les indemnités légales, point barre. La Filpac-CGT s'est fortement insurgée contre cette position. Des engagements ont été signés dans certains titres obligeant la direction à renouveler des mesures supra-légales en cas de licenciements dans le cadre d'un PSE-PDV, ils doivent être respectés. Valérie Noël s'est dite prête à revoir sa copie.

Deuxième discussion: la rémunération. Proposition de la direction: maintien du salaire de base + 13^e mois et paiement d'une soulte constituée de ce que perdrait la personne par rapport à tous les autres éléments de son salaire annuel, soulte versée pendant trois ans. La Filpac-CGT a été très claire, reprenant les propos récents de Philippe Carli sur ce point: «Vous ne perdrez rien au global». Elle a donc soutenu son exigence de maintien du salaire brut annuel jusqu'à ce que le salarié quitte Ebra Services (retraite, départ volontaire). Après une suspension de séance, Valérie Noël est revenue avec la proposition suivante: maintien de la rémunération brute annuelle 2019 (hors éléments exceptionnels), sous condition d'accepter un forfait de 218 jours de travail pour les cadres et 35 heures avec possibilité d'annualisation pour les employés, avec cinq semaines de congés annuels. «Je vous demande de faire des concessions notamment concernant le temps de travail», a suggéré la DRH groupe. Si la CGT a revu sa position en baissant à six semaines de congés minimum, elle est restée ferme sur le reste en rappelant à Valérie Noël que d'importantes concessions ont déjà été faites: s'asseoir à la table de négociations alors que le groupe n'est pas juridiquement composé, envisager d'accepter la rupture du contrat de travail de chacun et enfin faire partir plus de cent

personnes en mesure d'âge tout en réorganisant les services. Valérie Noël a affirmé «vouloir capitaliser sur le savoir-faire en interne, avoir envie que toutes les personnes restantes postulent dans Ebra Services afin de permettre à cette entité de devenir le fleuron du groupe et d'être une référence dans la presse». Si ce souhait est réel, il faudra donc le prouver, d'autant que pour le moment le projet Ebra Services reste très flou quant à ses perspectives futures. C'est au Crédit Mutuel d'y mettre toutes les garanties afin d'obtenir l'adhésion des salariés en leur donnant un maximum d'assurances.

Nous sommes maintenant entrés dans le dur de la négociation, ce n'est pas dans les habitudes de notre organisation syndicale de céder au chantage ou aux pressions. **Depuis qu'il est arrivé aux manettes, le Crédit Mutuel a fait des choix, il doit en assumer les conséquences jusqu'au bout. Le Crédit Mutuel ne peut imaginer pouvoir licencier cent personnes et en conserver 286 à bas coût sans que la Filpac-CGT réagisse et mobilise les salariés. La preuve en a été faite au cours de différentes assemblées de personnel et par la distribution physique ou numérique sur le périmètre d'Ebra du tract dénonçant ses méthodes et son projet de casse sociale dans la presse, ce jeudi 17 octobre.**

Le seul point acquis de ce jour est la réembauche automatique dans Ebra Services. Pour la suite, Valérie Noël enverra des propositions de textes sur la rémunération (listant ce qui constitue le salaire fixe mensuel pour chaque titre), le temps de travail (incluant les congés), ainsi que les thèmes qui seront abordés dans les prochaines séances.

La CGT demande aux salariés de rester attentifs. La configuration de ces discussions est inédite, couvre neuf entreprises, rassemblant une trentaine de délégués autour de la table. Dans une négociation, rien n'est acquis tant que l'accord n'est pas signé. Il serait irresponsable syndicalement d'affirmer l'obtention d'acquis sans que ceux-ci soient clairement confirmés par écrit.

La prochaine réunion est fixée au 31 octobre.