

ACCORD CADRE PROPOSÉ PAR LA FILPAC-CGT

La réunion du 28 novembre initiée par Valérie Noël dans le cadre de la négociation sur le projet *Ebra Services* avait pour thèmes : le PDV / le PSE / le reclassement.

Sans laisser la DRH groupe dérouler son programme, la Filpac-CGT lui a annoncé qu'elle inversait la vapeur en étant force de proposition d'un accord cadre social définissant les dispositions conventionnelles, d'organisation du travail, de rémunération pour les salariés transférés dans cette nouvelle entité. Si les mesures des PSE seront à discuter pour les salariés licenciés n'adhérant pas au projet *Ebra Services*, **c'est bien le maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions que défend la CGT avant tout.**

Rappelant que les représentants du personnel des différents titres du groupe Ebra ne partagent pas le projet destructeur du Crédit Mutuel, la Filpac-CGT a affirmé que la constitution d'*Ebra Services* ne doit pas avoir pour but de substituer les salariés des journaux par de nouveaux embauchés à moindre coût. **L'aboutissement de la négociation du statut collectif doit permettre au plus grand nombre de salariés licenciés de poursuivre leur carrière dans la presse via *Ebra Services*, sans bouleverser leur vie construite jusqu'à maintenant. C'est la responsabilité sociale du Crédit Mutuel. S'il faisait autrement, ce serait un traitement déloyal des 386 salariés licenciés et il ne respecterait pas les mesures légales liées à un PSE en termes de reclassement interne.**

C'est dans ce but que la Filpac-CGT a présenté le cadre suivant, qui est un socle devant évoluer avec des propositions complémentaires :

- **structuration économique d'*Ebra Services***: les technologies de l'information actuelle permettent de nouvelles organisations du travail où le lieu physique entre le management et les salariés n'est plus obligatoirement le même. Télétravail, « co-working », travail à distance, ces nouvelles formes d'organisation du travail permettent de

maintenir les salariés sur leur site actuel ou à proximité de leur lieu de résidence. De fait, le nombre de sites actuels, avec ses salariés, doit être conservé.

- **Toute mobilité géographique choisie** devra prendre en compte l'impact du temps de déplacement supplémentaire comme temps de travail. Le salarié acceptant ce type de mobilité géographique aura une prise en charge intégrale des frais de déplacement supplémentaires générés par cette nouvelle contrainte.

- **Convention collective applicable**: celle de la Presse Quotidienne Régionale puis la nouvelle convention collective de la Presse en Région dès son extension.

- **Rémunération**: maintien de la rémunération annuelle brute 2020 (hors heures supplémentaires).

- **Temps de travail**: 35 heures hebdomadaires modulables. Partant du principe que dans certains secteurs il existe des périodes hautes et basses d'activité, la période basse ne peut être inférieure à 32 heures, la période haute supérieure à 40 heures. Planification des périodes semestriellement. La durée hebdomadaire du temps de travail pourra être portée à 37 heures ce qui générerait 12 journées de RTT annuelles. Le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale doit prévaloir sur les aménagements du temps de travail, sans avoir d'effets discriminatoires entre les genres.

- **Le forfait-jour**: arrêté à partir des articles de la nouvelle convention collective

- **Congés payés**: 30 jours ouvrés.

Si la DRH groupe a remercié la CGT de la proposition d'un accord cadre qu'elle trouve pertinent et qu'il convient maintenant d'affiner, deux points restent bloquants pour elle : la mobilité et les congés payés. D'après les projections de la direction, les propositions syndicales sur ces points ne permettent pas à *Ebra Services* d'être rentable donc viable.

ACCORD CADRE PROPOSÉ PAR LA FILPAC-CGT

La Filpac-CGT est restée ferme sur ses totems qui préservent les conditions de vie des salariés et de leur famille. Devant le statu quo, Valérie Noël a remis ces points à traiter le 11 décembre, date de la prochaine réunion. Deux minutes après cette décision qui semblait être un délai nécessaire à la direction afin « d'échanger avant de bouger », Philippe Carli s'est joint à la réunion. Après les politesses d'usage, remerciant les uns et les autres « de tenir des discussions et négociations correctement », il a rappelé l'histoire : septembre 2017 suppression des prépresse dans le groupe, ensuite présentation d'*Ebra Services* basé à Houdeumont à la convention Syntec. Finalement l'atterrissage des discussions : quatre pôles avec une convention collective à trouver (pourquoi pas la PQR). « Nous avons fait des compromis, vous devez savoir en faire sinon ce sera une fin de non-recevoir », conclut Philippe Carli avant de quitter la salle.

La CGT n'a pas l'habitude de négocier au chantage. Certes des concessions ont été faites, de part et d'autre, et effectivement l'issue de la négociation ne semble pas être loin. Mais pas à deux ou trois heures de temps de trajet quotidien pour un salarié, qui de surcroît perdrait cinq ou dix jours de congés annuels suivant son titre d'origine. Si l'ambition du Crédit Mutuel est de faire d'*Ebra Services* le fleuron dans le domaine, préservant le savoir-faire des salariés de la presse, qu'il le prouve dans cette dernière ligne droite de négociation. Ce n'est pas la Filpac-CGT qui bradera ses collègues.

Concernant l'organisation de travail des services dans la plage horaire annoncée (roulement, coupure méridienne, horaires, etc.), Valérie Noël explique que ce seront des « petits groupes de travail agiles par métier » qui réfléchiront et feront des propositions. Ces groupes seront déterminés après l'information-consultation des CSE, deuxième trimestre 2020. Les formations professionnelles débiteront dans la foulée avec un impératif pour la direction : disposer d'outils fonctionnels.

Abordées de manière large, Valérie Noël a évoqué les conditions des PSE mis en place dans chacun des titres en 2020. Les 57 ans et plus au 31.12.2020 qui souhaiteront partir au volontariat le feront dans les conditions des PDV/PSE antérieurs ayant été négociés localement. Pour les salariés de moins de 57 ans qui n'adhéreront pas à *Ebra Services*, la DRH groupe explique qu'ils bénéficieront d'un congé de reclassement et d'indemnités conventionnelles ou légales de licenciement, au plus favorable. **Pour la CGT, cette mesure est discriminante, d'autant que les avancées du côté de la direction pour motiver les salariés à être reclassés dans *Ebra Services* sont insuffisantes.** Quant à ceux issus de *L'Alsace* et du *Républicain Lorrain* (ainsi que *GRL*), ils bénéficieront des conditions des PSE négociés lors de la fermeture de leur imprimerie.

La réunion du 11 décembre 2019 à Dijon paraît difficilement être la dernière du cycle de négociation, tant les sujets à aborder sont encore nombreux. La balle est dans le camp de la direction si elle veut vraiment aboutir à un statut collectif pour *Ebra Services* digne de ce nom.

En attendant, la Filpac-CGT invite les salariés à rester attentifs et prêts à se mobiliser pour défendre leurs acquis et leurs intérêts.