

EBRA SERVICES AU SEIN DU GROUPE

Dans la newsletter #8, Yasmine Jourdan, directrice générale d'Ebra Services, réexprime les vœux de Philippe Carli en s'appuyant sur une montée en compétences des équipes et une casse sociale généralisée à la hauteur de celle que les salariés de l'entreprise ont subie en 2021.

ABSENTÉISME

Suite à l'accord cadre sur la qualité de vie au travail, les directions des entités du groupe Ebra doivent présenter semestriellement aux CSE un état des lieux des effectifs, de l'absentéisme et des rémunérations dans leur entreprise. Pour l'année 2022, 10 % de l'effectif Ebra Services est à temps partiel, 93 % en CDI pour un âge moyen de 46,1 ans et une ancienneté moyenne de 19,7 ans. L'entreprise recense un turn-over de 6,42 % et un taux d'absentéisme de 8,64 %.

Les élus Filpac-CGT ont alerté la direction sur l'évolution de ce dernier taux, il a augmenté de près de 2,5%. Que la direction compte-t-elle faire pour permettre à ce taux de diminuer ? La direction a décidé de mettre en place un groupe de travail pour les activités des AC-AL-ADD en écartant les représentants de la Filpac-CGT. Les élus Filpac-CGT ont rappelé à la direction qu'être malade n'est pas un choix !

FORMATIONS

Le plan de formation a enfin été présenté aux élus du CSE mais il est encore en attente de validation par l'organisme financeur. Les grandes lignes sont programmées seuls *quelques points de détails peuvent encore être modifiés en fonction de la validation des clients*, selon Sabrina Maia Responsable des ressources humaines. Pour le studio graphique, la plupart des programmes sont en cours de finalisation par les responsables, MM. Fabbri et Fraudeau. La liste du personnel à former est finalisée suite aux entretiens individuels et professionnels encore en cours... *les responsables sont bien placés pour décider qui peut suivre telle ou telle formation*, selon Sabrina Maia. Selon l'engagement de Yasmine Jourdan, les lieux de formation sont encore à définir mais celles-ci ne seront pas systématiquement faites sur Houdemont. Un prévisionnel de 2268 heures de tutorat est également prévu pour 2023.

Concernant les formations sauveteur secouriste du travail et maniement des extincteurs pour les sites rencontrant des difficultés, la direction s'est rapprochée des médecines du travail afin d'avoir la liste d'organismes agréés, elles devraient enfin se mettre en place. L'ensemble des formations sont soumises au volontariat.

CONVENTIONS INTRA GROUPE

Lors de la création d'Ebra Services, des conventions de prestations de services ont été signées entre les quatre pôles (ADN, ERV, BJP, LDL) du groupe et Ebra Services. Elles sont reconduites tacitement à défaut de dénonciation. Ces contrats commerciaux fixent les moyens et services de chaque secteur d'activité de l'entreprise mis à dispositions pour les besoins des activités respectives des journaux.

D'une manière générale, en 2022, l'engagement a été respecté par les parties ; seule l'annexe de chaque contrat relatif à la facturation à la tâche va être modifiée pour l'année à venir. Les volumes de réalisations d'objets pour les services studio graphique et AC-AL-ADD sont conformes aux engagements, selon Yasmine Jourdan. Les seules modifications porteront sur une augmentation du volume de publicités digitales et une réduction du print.

Encore une fois, la direction refuse de transmettre aux représentants du personnel la modification de ces annexes. Les élus Filpac-CGT déplorent ce refus, sous prétexte que ces documents sont des contrats commerciaux confidentiels. La direction d'Ebra Services est une nouvelle fois dans un dialogue social tronqué. Les élus rencontrent trop souvent des difficultés pour obtenir les documents nécessaires à l'exercice de leur mandat, même lorsque c'est encadré par le Code du travail.

PROCHAIN CSE : LE 16 MARS

Avis du CSE sur la situation économique et financière

Ce n'est pas que les élus souhaitent systématiquement émettre un avis négatif quant aux différentes informations-consultations, mais trop de questions et d'inquiétudes ressortent de cette expertise.

Les deux recapitalisations de 2022 font suite au choix de ne pas transférer les provisions pour indemnités de fin de carrière constituées par les sociétés d'origine vers la société Ebra Services. Cela aurait permis à Ebra Services de ne pas afficher un tel déficit comptable offrant peu de confiance et de perspectives aux salariés. Le choix du groupe Ebra est que l'entité Ebra Services génère des résultats tout juste à l'équilibre afin de limiter les perspectives d'évolution salariale. Les élus font le constat que la direction a conçu un système dans lequel le travail des salariés est vendu à un prix inférieur à sa valeur. La stratégie financière décidée par le groupe Ebra interpelle les élus Filpac-CGT.

La plus grosse crainte des élus Filpac-CGT est que la direction d'Ebra Services pousse les salariés du groupe fermé vers la sortie afin de privilégier des embauches à moindre coût. Leur crainte s'est renforcée suite au licenciement d'un collègue pour motif « d'insuffisance professionnelle » qui va être suivi d'une embauche au coût du marché au sein de ce même service. Un manque de perspective d'avenir semble planer sur la tête des salariés et le peu de considération concernant la valeur de l'expérience de chacun.

Domicien Gaumel, contrôleur de gestion, nous informe dans la newsletter #8 en quelques chiffres du bilan 2022 que les coûts de personnels représentent 91% des dépenses, si vous comprenez où il veut en venir...

Contact Filpac-CGT : ebraservices.cgt@gmail.com