

# PSE : AVIS NÉGATIFS !

Le Comité d'entreprise a achevé, vendredi 13 février, les deux informations-consultations sur le Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) : l'une portait sur la réorganisation et les mesures d'économies présentées par la direction (les suppressions de postes), l'autre sur les mesures d'accompagnement du PSE (les indemnités, les modalités, etc.). Dans les deux cas, les élus ont rendu un avis négatif, retranscrits ci-dessous dans leur intégralité.

Le PSE est donc maintenant officiellement ouvert : pour vous informer concrètement de cette nouvelle étape et de ses conséquences, les élus Cfdt-Cgt et Snj invitent tous les salariés à participer, salle JJSS (6<sup>e</sup> étage), à une

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE LUNDI 16 FÉVRIER À 11 HEURES

### “MESURES D'ACCOMPAGNEMENT” DU PSE

Depuis sa fondation en 2002, le Groupe Express-Roularta vit au rythme des suppressions de postes. L'annonce, le 28 novembre 2008, d'un plan d'économies de 10 millions d'euros, dont 3,5 millions consacrés à un « plan de départs », a donc constitué une dramatique accélération de ce processus systématique de destruction de l'emploi dans l'entreprise.

Les élus du comité d'entreprise ont exigé, le 5 décembre 2008, la transformation de ce projet aux contours mal définis en Plan de sauvegarde de l'emploi. Leur objectif était double :

1 – amener la direction à clarifier ses intentions en matière d'organisation des services et des rédactions, ainsi que de gestion des effectifs ;

2 – s'opposer à tout licenciement « sec », le volontariat devant lui-même s'exprimer en toute connaissance de cause quant à la situation des salariés après leur départ.

**1. Les élus constatent que, sur le premier aspect de la question, la direction s'est montrée aussi imprécise que possible**, choisissant de naviguer à vue en adaptant ses propositions à la réalité finale des départs. En matière de gestion prévisionnelle de l'emploi, il est permis de rêver à de meilleures solutions...

La seule perspective tracée tient dans le projet de réorganisation du service Documentation, que les élus, comme les journalistes des rédactions concernées, ont unanimement rejeté : la réduction de moitié des effectifs et du périmètre d'intervention de la « Doc » constitue en effet un réel danger pour la qualité de nos publications. Qui plus est, les perspectives professionnelles présentées aux salariés mutés au Web sont à ce stade trop mal cernées pour emporter la pleine adhésion du Comité d'entreprise.

Soucieux de préserver l'avenir professionnel et les intérêts collectifs et individuels des salariés, les élus réclament

que les travaux de la commission de suivi prévue par le PSE servent de base à la réouverture d'une négociation effective sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), rendue plus nécessaire que jamais par l'accélération de la crise et des mutations de notre secteur d'activité. En préalable à cette négociation, ils observent que la direction n'a toujours pas fourni la liste précise des catégories d'emplois à définir pour gérer les parcours professionnels et les mobilités.

Ils réclament donc que leur soit fourni avec précision, lorsque seront intervenus les départs consécutifs au PSE, le nouvel organigramme de Groupe Express Roularta et que soit déclenchée une information-consultation du Comité d'entreprise sur l'ensemble de l'organisation du travail dans le groupe. Enfin, ils appellent le CHSCT à examiner dans les meilleurs délais les conséquences des suppressions de postes sur les conditions de travail dans l'entreprise.

**2. Les mesures d'accompagnement du PSE sont jugées très insuffisantes par les élus.** Si, tout au long du processus d'information-consultation, la direction a mis en avant sa volonté de « privilégier les départs volontaires », elle n'a en aucune façon mis en œuvre les moyens pour y parvenir avec certitude. Ce faisant, elle a intégré avec une tranquillité confondante le risque de licenciements « secs ».

Les élus n'ont cessé de clamer leur opposition à une telle perspective. Leur conviction est aujourd'hui renforcée par les conclusions du rapport remis par les experts-comptables du cabinet Syndex : celles-ci démontrent que les objectifs d'économies visés par la direction lors de l'ouverture du PSE sont d'ores et déjà atteints.

Les élus rappellent que la négociation sur les mesures d'accompagnement du PSE est loin d'avoir débouché sur un accord des parties. S'ils ont obtenu satisfaction sur des points non négligeables (maintien de la mutuelle, mesures PSE « garanties » pour tout licencié économique dans un

délaï d'un an, attention particulière portée à la formation, etc.), et ont pu peser sur le montant des sommes allouées par la direction, ils constatent nombre de refus quant à leurs revendications sur :

– une bonification indemnitaire de 5 000 € pour tous les salariés licenciés de 57 ans et plus : la direction a réservé cette mesure (minorée de 1 000 € au passage) aux seuls journalistes quinquagénaires, sous le prétexte fallacieux d'une « employabilité » plus faible que celle des cadres et employés ;

– une ancienneté de tous les salariés « bonifiée » de façon significative (de 4 à 9 mois supplémentaires) : la di-

rection l'a refusée, préférant n'agir que sur les âges des salariés licenciés ;

– le déplafonnement des indemnités de licenciement des cadres et employés : la direction a refusé cette mesure ;

– l'abandon des critères professionnels au cas où le volontariat ne suffirait pas à atteindre les objectifs poursuivis : la direction a globalement maintenu sa position.

**Pour toutes ces raisons, les élus du comité d'entreprise de Groupe Express-Roularta rendent un avis négatif sur l'information-consultation sur les projets de mesures d'accompagnement du PSE.**

## RESTRUCTURATION ET SITUATION ÉCONOMIQUE

L'analyse économique menée avec l'aide du cabinet Syndex a permis au Comité d'entreprise de mieux comprendre la situation du groupe. Le Comité d'entreprise remercie la direction pour la mise à disposition des documents fournis.

Lancé en septembre 2008, un premier « plan d'économies », sans suppression d'emplois, a montré les capacités de réaction rapide du groupe pour contracter ses charges. Ainsi, à la fin de l'année, les résultats étaient meilleurs que l'estimé du budget 2008. De plus, la recapitalisation de RMG par l'actionnaire, à hauteur de 32 millions d'euros, a permis d'alléger la pression sur 2008. Entretemps, la direction décide d'un second « plan d'économies », présenté au Comité d'entreprise le 24 novembre 2008, pour lequel celui-ci déclenche une procédure de « droit d'alerte » puis, le 19 décembre, la procédure d'information-consultation en cours.

L'information économique fournie se fonde donc sur des projections pour 2009 élaborées lors du dernier trimestre 2008. Cette information, analysée avec l'aide du cabinet Syndex, montre que les économies de 10 millions d'euros projetées par la direction sont surestimées au regard de ces projections. Toujours d'après ces projections, les mesures envisagées permettraient en effet, avant toute mesure sur les effectifs, de maintenir les marges en valeur et en taux.

Toutefois, une dégradation de l'activité et du chiffre d'affaire est constatée au premier trimestre 2009. Les motifs économiques du « plan d'économies » ont donc changé.

L'économie envisagée de 10 millions d'euros paraît correspondre à ce nouveau contexte dégradé, plus qu'aux informations élaborées au dernier trimestre 2008. Aussi, et dans la mesure où le chiffre des départs volontaires estimés à ce jour permet d'approcher les objectifs d'économies affichés par la direction (près de 3 millions sur 3,5 millions d'euros), le Comité d'entreprise constate que les licenciements contraints éventuellement envisagés ne seraient en aucun cas justifiés.

En tout état de cause, le Comité d'entreprise demande à la direction un point régulier sur l'évolution de la situation économique, prenant la forme d'un suivi au mois le mois par pôles et par entités.

De plus, la direction n'a pu fournir au Comité d'entreprise ni l'organigramme opérationnel actuel du groupe, ni la liste des postes supprimés, ni l'organigramme du groupe après restructuration. Cette absence de visibilité sur l'organisation du travail constitue une faute de gestion sociale, qui s'ajoute à l'absence de réelles négociations et donc de réelle politique en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**L'information quant à la motivation du « plan d'économies » ayant été manifestement modifiée lors de la procédure d'information-consultation d'une part, les conséquences sur l'organisation du travail impliquées par la restructuration envisagée n'ayant pas été prises en compte d'autre part, le Comité d'entreprise émet un avis défavorable au projet de la direction.**

*Les élus CFDT, CGT et SNJ du comité d'entreprise de Groupe Express Roularta, le 12 février 2009*

