

# CDD d'usage : non à un accord discriminatoire

**L**e SNJ, SUD et FO, majoritaires chez les journalistes (59 % des voix), ont décidé de faire connaître leur opposition à l'accord CDD d'usage, signé le 15 avril par deux syndicats minoritaires parmi les détenteurs d'une carte de presse, en raison de ses critères discriminatoires et des irrégularités qui ont entaché le déroulement de la négociation.

Nous continuons à exiger la requalification en CDI des salariés en contrat à durée déterminée dit « d'usage », employés parfois depuis plusieurs années

par GER, sur des postes faisant partie de l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ce critère objectif de régularisation, le SNJ, SUD et FO n'ont cessé de le réclamer, alors que les critères de la direction, finalement inscrits dans l'accord, semblent avoir été taillés sur mesure pour bénéficier seulement à quelques-uns.

Les conditions nécessaires à la tenue d'une négociation loyale et sincère, n'ont pas été respectées : à la suite de nos demandes répétées, nous n'avons obtenu la liste des CDD d'usage qu'en fin de

négociation. Comment discuter sérieusement sans disposer d'un minimum d'informations à leur sujet ?

Le projet d'accord présenté lors de l'ouverture des débats n'a été modifié qu'à la marge : l'issue des négociations semblait déjà réglée d'avance, toutes nos demandes et revendications ayant été systématiquement ignorées.

La direction n'a pas besoin d'un accord pour se mettre en conformité avec la loi : elle doit titulariser sans condition tous les CDD illégaux de GER. ■

## LES RAISONS DE NOTRE OPPOSITION

Cet accord, prévoyant la requalification en CDI de seulement 15 salariés sur 55, désigne, de fait, les non-requalifiés comme cibles prioritaires des suppressions de postes envisagées par la direction dans le cadre du PSE. Ces CDD d'usage sont exclus de toutes les obligations de l'employeur (reclassement, ancienneté, volontariat, etc.), d'autant plus facilement qu'ils n'ont pas d'existence légale alors que la plupart d'entre eux sont de vrais CDI.

- ▶ **SELON LES CRITÈRES DE LA DIRECTION**, 15 salariés auraient été requalifiés alors que deux d'entre eux répondant à ces mêmes critères ne l'étaient pas. Comment justifier une telle exclusion ?
- ▶ **UN SALARIÉ EN CDD D'USAGE OCCUPANT UN POSTE PÉRENNE DEPUIS 7 ANS** n'aurait pas été régularisé, alors qu'une personne n'ayant pas 2 ans d'ancienneté l'était. Comment expliquer une telle inégalité de traitement ?
- ▶ **L'ACCORD LIMITAIT À DEUX ANS LA PRIME D'ANCIENNETÉ DES REQUALIFIÉS**. Ils auraient dû pourtant bénéficier de tous les avantages accordés aux CDI prévus par l'accord d'entreprise en vigueur à GER, dont la prime d'ancienneté fait partie. Pourquoi cette mesure discriminatoire et illégale à leur égard ?

- ▶ **SELON LES CRITÈRES DE L'ACCORD, 2012** servait d'année de référence pour calculer le temps de travail nécessaire pour être requalifié. Pourquoi n'avoir pas pris en compte les premiers mois de 2013, sauf à vouloir exclure certaines personnes actuellement présentes dans l'entreprise ?
- ▶ **L'ACCORD, DONT LES EFFETS PRENAIENT FIN AU 31 DÉCEMBRE 2013 POUR LA PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETÉ**, donnait seulement jusqu'au 15 juin 2013 aux CDD d'usage pour faire acte de candidature à une requalification. Que seraient devenus ceux qui auraient atteint deux ans d'ancienneté à GER entre le 16 juin 2013 et le 31 décembre 2013 ?
- ▶ **LE CRITÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL CUMULÉ (910 HEURES SOIT UN MI-TEMPS EN 2012)** ne prenait pas en compte la périodicité des magazines : une personne employée régulièrement par un hebdomadaire augmentait donc ses chances de parvenir à un mi-temps, contrairement à celle travaillant dans un mensuel ou dans un trimestriel (moins de parutions annuelles). Pourquoi mettre la barre si haut, sinon pour évincer certains salariés ?