

# **SNJ vous informe n°14 – 14 septembre 2009**

**Vous êtes tous invités à une réunion d'information du SNJ  
Le jeudi 24 septembre à 13 h salle Kheops**

A l'ordre du jour : le point sur le PSE ; la présentation du programme et des candidats du SNJ aux prochaines élections professionnelles du 29 septembre chez WKF

**Le CHSCT est convoqué le 14 septembre et le CE le 21 septembre dans le cadre de la consultation de ces instances sur les projets de réorganisation et de plan de sauvegarde de l'emploi. Le 16 octobre, le TGI de Nanterre doit rendre sa décision sur ce PSE attaqué par le CE et les syndicats.**

Vous trouverez dans ce bulletin SNJ vous informe n° 14

- un compte rendu de l'audience du 11 septembre sur la demande d'annulation du PSE par le CE et les syndicats de WKF
- la demande de suspension de ce PSE par le CHSCT
- les réponses du SNJ au « vrai faux » de la direction
- les élections professionnelles le 29 septembre avec la profession de foi et la liste des candidats du SNJ

## **Le PSE convoqué au tribunal de grande instance de Nanterre**

**Passé d'armes le 11 septembre dernier au TGI de Nanterre entre l'avocat du CE et des syndicats d'une part, et l'avocate de WKF d'autre part, en présence d'une vingtaine de salariés et de la DRH. Délibéré le 16 octobre.**

### **Rappel des faits**

La direction de Wolters Kluwer France convoque, en mai d'abord, sans rien pouvoir lui dire sinon qu'elle est en désaccord avec la maison mère sur le sujet, puis le 2 juin, un comité d'entreprise extraordinaire pour annoncer un plan de restructuration de la société, la suppression de 184 postes sur un effectif de 1 116 salariés permanents et la fermeture d'un titre, CEC Magazine, qui se traduit par la disparition de postes permanents et signifie la fin de la collaboration d'une douzaine de journalistes pigistes réguliers.

Ce projet met en péril l'avenir des salariés et de l'entreprise. Pourtant WK se porte bien, avec un bénéfice opérationnel (Ebita) de 20,1 % en 2008. Pas de raison donc pour les organisations syndicales ni pour les salariés d'accepter ce projet funeste. Une grève tournante de 15 jours et de nombreuses manifestations de contestation expriment ce refus dès la mi-juin.

Lors de la deuxième réunion du comité d'entreprise, en juillet, le CE vote une résolution pour

agir en justice contre le PSE. Tous les syndicats de WKF se joignent à cette action. Et Maître Roger Koskas assigne WKF au TGI de Nanterre pour demander l'annulation du « plan de sauvegarde de l'emploi »

**A l'audience du vendredi 11 septembre, Maître Koskas prend la parole en premier, comme c'est la règle.**

Sa plaidoirie est essentiellement axée sur trois points :

- l'insuffisance et la faiblesse des mesures d'accompagnement et de reclassement proposées en interne et en externe ;
- la suppression et la création en parallèle de postes à l'intérieur des mêmes emplois repères ;
- la non application préalable de l'accord GPEC signé en mars dernier dans la perspective d'un accompagnement sans licenciement des salariés occupant des postes « sensibles ».

Maître Koskas rappelle que WKF se doit de mettre en place tous les moyens pour la sauvegarde de l'emploi afin d'éviter les licenciements et faciliter le reclassement des salariés. D'autant plus que le groupe est un des plus rentables de la presse spécialisée et qu'il jouit d'une situation financière florissante, comme l'a encore rappelé Nancy McKinstry, pdg de la société Wolters Kluwer.

L'avocat des représentants du personnel considère qu'il y a instrumentalisation de la crise générale actuelle pour imposer une réorganisation sous prétexte de sauvegarde de la compétitivité.

Sur le contenu du PSE, Maître Koskas s'arrête sur l'assimilation de la notion d'emplois repères, bâtie par la direction pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la notion de catégories professionnelles qui sert, elle, à déterminer le périmètre dans lequel s'applique les critères d'ordre des licenciements. Dans l'accord GPEC WKF, des emplois repères ont été définis dans le but de faire évoluer les salariés en interne et de créer des passerelles entre les métiers, non pour les inclure dans des listes susceptibles d'être liées à un possible licenciement!

Par ailleurs, l'opération qui consiste à supprimer des postes et à en créer d'autres dans la même catégorie professionnelle permet à la direction de « faire son marché » parmi les salariés, comme l'ont démontré l'avocat et les experts du CE. D'abord on licencie selon les critères d'ordre, puis on reprend les salariés selon d'autres critères, notamment « la proximité dans l'emploi ». Cette notion est d'autant plus subjective que les salariés sont regroupés dans une même catégorie professionnelle justement parce qu'ils ont peu ou prou les mêmes compétences! Mais tout à coup, certains seraient, selon la direction, plus proches que d'autres des postes proposés au reclassement. Faudrait savoir!

N'oublions pas non plus que WKF prétend remplir son obligation de reclassement avec deux entretiens d'embauche considérés comme OVE (offre valable d'emploi) sans s'engager sur une quelconque OFE (offre ferme d'emploi), ce qui a de quoi laisser songeur, mais il n'y a vraiment pas matière à rêver.

Troisième pilier de La plaidoirie de Maître Koskas : la violation de l'accord GPEC. Cet accord prévoit que des emplois dits sensibles, parce qu'appelés à se transformer, voire à disparaître à moyen terme, doivent être définis pour permettre aux salariés qui les occupent de s'adapter et de conserver leur emploi. Or la direction n'en a pas trouvé cette année. Pourquoi? Parce qu'elle a préféré tailler tout de suite dans les effectifs, sans proposer d'évolution ou de solution en interne aux salariés. Les emplois sensibles sont donc tous intégrés dans le PSE pour être supprimés sans autre forme de procès.

**Pour toutes ces raisons, Maître Koskas demande donc l'annulation du PSE de WKF.**

Face à lui, Maître Elisabeth Graujeman, avocate de la partie adverse, commence par rappeler qu'un projet de réduction d'effectifs a été annoncé au CE le 4 décembre 2008 suivi d'un droit d'alerte déclenché par le CE le 17 décembre 2008. Par la suite, un accord de GPEC a été signé ainsi qu'un accord d'accompagnement des salariés ayant un projet hors WKF appelé à s'appliquer en cas de PSE. Elle en vient ensuite aux raisons qui ont conduit la direction à présenter un projet de réorganisation : difficultés économiques, baisse des abonnements papier et du volume publicitaire, évolution structurelle et économique.

L'avocate de la direction précise que les propositions présentées par la direction lors des

deux premières réunions du comité d'entreprise traitant du PSE ne sont pas définitives. La séance n°3, qui aura lieu le 21 septembre, sera là pour revenir sur les interrogations des organisations syndicales, éclaircir les solutions et apporter des réponses. De nouvelles offres de reclassement sont même annoncées.

Maître Graujeman assure que les postes créés seront tous proposés au reclassement, que l'entreprise fait évoluer les postes en créant des fonctions nouvelles, qu'elle remplit toutes ses obligations et qu'elle alloue un montant de formation élevé pour les salariés licenciés.

Pour Maître Graujeman, la contestation de l'OVE par les organisations syndicales ne peut être entendue. WKF ne peut s'engager sur une embauche sûre pour le salarié licencié car « elle ne peut s'engager pour un tiers ». En revanche, elle estime qu'elle lui accorde tout son soutien.

Sur la question des catégories professionnelles, l'avocate de la direction estime leur définition très précise dans le livre III et conteste l'argument développé par Maître Koskas à propos des suppressions-créations de postes au sein d'un même emploi-repère.

**Nos convictions n'en ont pas été ébranlées. Nos positions demeurent : outre bien entendu les salariés, maltraités et malmenés par ce projet, WKF a tout à perdre avec ce PSE, nuisible à l'emploi et à la pérennité de nos produits, publications et services. Nous voulons croire que le tribunal l'entendra aussi de cette oreille. Le sort de dizaines de nos collègues est en jeu, mais c'est l'avenir de tous qui est suspendu à la décision qui sera rendue le 16 octobre 2009.**

## **Le CHSCT demande à la direction de revenir sur la réorganisation**

Le CHSCT Nord de WKF a demandé en juin, comme il en a le droit, la réalisation d'une expertise sur les conséquences de la réorganisation sur les conditions de travail. Après des débuts un peu difficiles, faute d'informations pertinentes et de contacts fournis par la direction, l'expertise conduite par le cabinet Indigo s'est déroulée durant l'été. La restitution en a été faite au CHSCT le 7 septembre, date à laquelle les élus de cette instance ont demandé à la direction de suspendre le projet de réorganisation, Les experts ont rencontré près de 165 personnes, réalisé 100 entretiens à des postes et dans des services différents de façon à cerner concrètement les conditions et l'organisation du travail. La direction n'a proposé aucun rendez-vous avec des journalistes pigistes.

Les experts ont toutefois relevé les points suivants :

- La situation de l'existant :

Une entreprise patchwork avec une grande variabilité des organisations, méthodes et outils. La cohérence s'effectue par le biais des relations de travail qui se nouent pour réaliser un produit en commun. Du coup, le pilotage transverse des activités est difficile. Sans connaissance du travail effectué par chacun, pas de reconnaissance non plus.

Des conditions de travail dégradées marquées par un rétrécissement progressif des ressources : réduction des effectifs par non-remplacement, sans réorganisation pour accomplir les tâches restantes. Il est aussi difficile d'avoir un décompte précis de l'effectif de l'entreprise, ce qui ne manque pas de sel à l'heure où l'on prétend la réorganiser.

Des salariés inquiets, démotivés à la suite de l'annonce de la réorganisation, qu'ils ne comprennent pas et à laquelle ils n'ont pas été associés.

- Le projet comporte en fait plusieurs sous projets :

Tous les secteurs sont concernés car il y a un nombre considérable de changements (350 postes touchés directement si on additionne suppressions, créations et transferts), avec des évolutions significatives en termes de standardisation (nouvelle direction des contenus, centre clients), de mutualisation. Le rétrécissement des ressources est expliqué par des gains de productivité... dont on ne sait pas vraiment sur quoi ils s'appuient.

Chaque projet est plus ou moins construit selon les secteurs, pas toujours bien lisible et surtout manque de déclinaison opérationnelle : quels vont être concrètement le contenu et la charge de travail? Comment vont s'articuler les tâches réparties sur plusieurs postes?

Comment l'ensemble va être articulé?

Le projet de réorganisation s'attaque à l'emploi, mais poursuit en même temps d'autres objectifs en modifiant les habitudes de travail, en installant de nouveaux outils, en bouleversant la chaîne de fabrication. Chacun de ces sous-projets suffirait en soi et nécessiterait un suivi particulier, or ce n'est pas le cas, tout étant noyé dans le projet global.

- Diagnostic :

Perte de savoir-faire et de repères, réduction des ressources, insécurité, doutes sur la légitimité de la réorganisation... Dans un contexte déjà tendu en termes de charge de travail et de risques psychosociaux, tous les éléments sont réunis pour que ce projet entraîne une dégradation des conditions de travail et des effets sur la santé des salariés. Or face à ces risques forts, la direction ne fait preuve d'aucune anticipation, alors que c'est sa responsabilité d'assurer la protection de la santé des salariés et de prévenir les risques professionnels. Le projet n'est pas recevable du point de vue de la prévention des risques. Lors de la réunion du CHSCT, la DRH Sophie Letierce a affirmé que le changement en termes de conditions de travail était concentré sur la future direction des opérations, en particulier sur le travail des assistantes et éditeurs. Pour les autres secteurs, la direction considère qu'il n'y a pas d'impact particulier sur les conditions de travail ! Quant à la projection du risque associé à chaque poste, elle estime que cela relève du « document unique » d'exposition aux risques professionnels et que cela se fera dans ce cadre. Facile! Sauf que, malgré les demandes répétées des membres du CHSCT et des syndicats, il n'y a toujours pas de document unique dans l'entreprise ! De plus, les fiches d'exposition aux risques en cours de constitution augurent mal du résultat.

Considérant n'avoir pas d'éléments suffisants pour apprécier l'impact du projet sur les conditions de travail et la santé des salariés, et face à l'absence de mesures de prévention des risques, les représentants du personnel ont adopté une résolution demandant la suspension du projet de réorganisation.

Le CHSCT est convoqué pour une nouvelle réunion à ce propos le 14 septembre 2009.

## **LE SNJ REpond AUX « FAUX » DE LA DIRECTION**

Faisant preuve, pour une fois, de créativité, la direction a envoyé récemment à l'ensemble des salariés un questions-réponses censé riposter aux « contrevérités » formulées par les élus et représentants syndicaux. A ce petit jeu, on peut jouer à deux. Alors, voilà les réponses du SNJ aux affirmations de la direction.

### **1. *La Direction refuse systématiquement le dialogue avec les organisations syndicales et les représentants du personnel.***

**Faux.** Au cours des 12 jours de réunion avec le CE et le CHSCT qui ont eu lieu jusqu'à présent, les 10 membres du Comité Exécutif ont toujours privilégié le dialogue avec les représentants du personnel pour expliquer le projet, entendre les observations du Comité d'Entreprise et identifier les mesures de reconversion et de reclassement les plus adaptées.

Pour preuve, plus de 550 pages de compte-rendu traduisent ces échanges (près de 100 heures de réunion).

**Si en matière de dialogue avec la direction, la quantité était gage de qualité, l'harmonie règnerait depuis longtemps au sein du comité d'entreprise. Malheureusement, tel n'est pas le cas. Les séances du CE se sont prolongées aussi longtemps uniquement parce que les élus et représentants syndicaux ont eu à cœur de contester ligne à ligne le plan de réorganisation et les mesures d'accompagnement qui leur étaient soumis. En face, la direction est restée inébranlable et sourde à tous leurs arguments. Faut-il préciser que la rédaction des 550 pages de compte-rendu, que met en avant la direction, est intégralement financée sur le budget de fonctionnement du CE, la direction ayant toujours refusé de participer au coût exponentiel des comptes-rendus de ces CE extraordinaires, pourtant convoqués à son initiative.**

**2. *La Direction ne fournit aucune justification économique à son plan de suppressions de postes et ne répond pas clairement aux questions et aux demandes de précisions des représentants du personnel.***

**Faux.** La note d'information remise au CE détaille sur près de 50 pages le motif économique de ce plan. Il en a par ailleurs été débattu pendant plusieurs jours avec le CE et une réponse écrite a été fournie aux 58 questions des représentants du personnel, assortie de 180 documents complémentaires remis à l'expert et au CE. Les réponses peuvent ne pas convenir au CE mais elles ont bien été apportées !

**De fait, la note d'information remise au CE apporte un certain nombre d'informations sur la situation économique de l'entreprise. Mais si elle permet éventuellement de comprendre les raisons qui poussent la direction à réorganiser l'entreprise, elle ne justifie à aucun moment les suppressions de postes et les licenciements envisagés. Car réorganiser n'est pas obligatoirement synonyme de suppressions de postes. En réalité, le seul motif de ces suppressions est apparu très clairement au cours des discussions avec la direction : réaligner au plus vite l'EBITA (la marge bénéficiaire) sur les normes déraisonnables imposées par la Hollande. Il s'agit en effet de revenir à près de 18% dans un délai de 3 ans, quand nombre d'entreprises de presse en France seraient déjà heureuses de réaliser 10% de marge.**

**3. *Il existe des solutions alternatives à la réorganisation générale de WKF.***

**Faux.** Réorganiser Wolters Kluwer France dans son ensemble est la seule solution possible pour sauvegarder la compétitivité de ses activités. Sans cela, c'est la pérennité même de nos activités qui serait en danger à court terme.

**Encore une fois, réorganiser, pourquoi pas, à condition que ce soit dans le respect des personnes et des métiers, mais sans supprimer de poste ni licencier. De plus, contrairement à ce qu'affirme la direction, il existe d'autres solutions. Les élus et représentants syndicaux ont ainsi fait un certain nombre de propositions pour éviter les départs.**

**4. *Le projet de réorganisation entraînera une augmentation de la charge de travail pour les collaborateurs.***

**Faux.** Ce projet n'entraînera pas d'augmentation de la charge de travail car la nouvelle organisation proposée gagnera en simplicité et en efficacité. Cependant, il est vrai que certaines habitudes seront amenées à changer car chacun sera appelé à adopter un nouveau modèle ou à mutualiser les compétences.

**Jamais à court d'arguments, la direction démontre ici une affirmation gratuite par une autre affirmation gratuite : « ça va aller mieux parce ce que ça va aller mieux ». Dans les documents remis aux élus et représentants syndicaux, il n'est en effet à aucun moment fait la preuve que la nouvelle organisation gagnera en simplicité et en efficacité. Au contraire, comme le soulignent les experts du cabinet Indigo dans leur**

rapport au CHSCT : « La charge de travail déjà importante du fait des mutualisations et non remplacements de postes précédents, sera accrue du fait des suppressions de postes qui dans de nombreux cas ne s'accompagnent pas d'un changement de process. ».

**5. *WKF est une entreprise qui se porte bien malgré la crise actuelle. La seule logique du projet de réorganisation est purement financière.***

**Faux.** Les chiffres en valeur absolue que l'on peut lire ça et là ne reflètent ni l'importante érosion du volume d'activité, ni la dégradation continue des indicateurs économiques de l'entreprise au cours des dernières années. Cette dégradation ne fait que s'accroître. Le projet de réorganisation est l'un des leviers proposés pour répondre efficacement aux menaces auxquelles nous sommes confrontés et anticiper des difficultés économiques prévisibles. Si nous voulons sauvegarder nos activités - et les emplois qui y sont attachés - il faut préparer l'avenir et agir au moment où nous en avons encore les moyens pour adapter nos structures à l'évolution de nos marchés.

**Un EBITA à près de 16% en 2008 et à 13% comme on nous l'annonce pour 2009, est-ce réellement un signe de mauvaise santé économique ? Bien sûr, l'entreprise doit faire face à un certain nombre de problèmes : baisse structurelles des abonnements et des cycliques, difficulté à trouver le modèle économique du « on line »... Mais ça n'est certainement pas en se séparant d'une partie de ses forces vives et mettant l'organisation du travail sens dessus dessous qu'elle y parviendra. La bourse ne se trompe d'ailleurs pas sur la bonne santé de Wolters Kluwer. La valeur est conseillée à l'achat par un certain nombre d'analystes financiers.**

**6. *Wolters Kluwer France a dégagé en 2008 un bénéfice de 35 millions d'euros et une marge opérationnelle de 16%. Les objectifs pour 2009 d'obtenir un résultat équivalent sont trop ambitieux et ne prennent pas en compte les conséquences de la crise économique.***

**Faux.** Les objectifs initiaux de chiffre d'affaires et d'EBIT (et non de bénéfice) pour 2009 sont inférieurs respectivement de 10 % et de 4,3% aux résultats obtenus en 2008. Si Wolters Kluwer France poursuivait sur cette tendance sans réagir, la dégradation des résultats se poursuivrait inéluctablement jusqu'à mettre l'entreprise en péril.

**Qui a parlé de ne rien faire ? Voilà des années que les représentants du personnel et les organisations syndicales de l'entreprise tirent le signal d'alarme et réclament la mise en œuvre d'une stratégie claire et ambitieuse ! Malheureusement, les directions successives se sont trop longtemps satisfaites d'expédients - à l'image des adossements de triste mémoire - qui, au mieux, n'ont fait que reculer les échéances. Nous souhaitons que cette entreprise soit remise en ordre de marche pour les années futures, dans le respect des salariés et des produits qu'ils réalisent. La direction veut rétablir son taux de marge à court terme afin de complaire à ses actionnaires. Ça n'est pas tout à fait la même chose...**

**7. *Le remboursement de l'emprunt de 445 millions d'euros, contracté auprès de la maison mère, siphonne la participation des salariés, a conduit au gel des salaires pour 2009 et freine toute possibilité d'investissement.***

**Faux.** La baisse de la participation depuis 2008 résulte, d'une part, de la baisse continue du résultat de l'entreprise (pour 1/3) et, d'autre part, de la recapitalisation qui a été effectuée au moment de la fusion des différentes sociétés en une seule entité juridique (pour 2/3). En 2007, les sociétés juridiques étaient sous capitalisées, de sorte qu'il était nécessaire d'effectuer cette capitalisation pour asseoir la crédibilité économique et financière de Wolters Kluwer France sur le marché, en particulier dans le cadre des appels d'offres publics et vis-à-vis des grands partenaires, clients ou fournisseurs. L'emprunt souscrit dans ce cadre auprès de notre maison-mère respecte les standards du marché. Le fait pour Wolters Kluwer France de passer par la maison-mère au lieu de faire appel directement au marché, nous permet de bénéficier de meilleures conditions du fait de

l'envergure plus importante du groupe.

Le gel des salaires n'est en rien lié à l'emprunt, la dette contractée pour la recapitalisation ne touchant pas le résultat opérationnel. Le gel résulte uniquement de la forte dégradation du résultat opérationnel, plus marquée en 2008 (-6,8% du CA) et qui se poursuit en 2009. Enfin, Wolters Kluwer France poursuit les investissements nécessaires pour l'avenir avec entre autres près de 3 millions d'euros sur le CMS afin de donner des bases solides au développement on line.

**Pas de participation en 2008 et aucune augmentation de salaires en 2009 malgré la forte inflation de 2008, la note est salée pour les salariés. Mais pas pour tous ! Le bilan social 2008 montre que l'écart entre les plus bas et les plus hauts salaires de WKF a encore augmenté. La recapitalisation d'ailleurs avait pour prétexte d'asseoir la crédibilité de Wolters Kluwer France auprès des clients et des banques. Pour nous, la meilleure garantie pour convaincre lecteurs, clients et banquiers reste le respect des salariés et des produits qu'ils réalisent. Les errements des directions successives, le gel des embauches, les surcharges de travail sont contraires à cet objectif. Rappelons enfin que le remboursement annuel de l'emprunt représente plus de six fois le montant global de la participation qui était versée aux salariés jusqu'à ce que la direction parvienne à la réduire à peau de chagrin puis à rien.**

**8. *Si mon emploi-repère est concerné par des suppressions de poste et que je me porte tout de suite volontaire au départ, je risque d'y perdre par rapport à un licenciement contraint.***

**Faux.** En effet, à titre d'exemple, un salarié volontaire bénéficiera d'une indemnité complémentaire de départ de 5 à 7 mois, alors que l'indemnité additionnelle octroyée dans le cadre d'un départ contraint s'échelonne de 3 à 4 mois. Par ailleurs, tous les salariés qui partiront dans la cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi bénéficieront d'une Indemnité Conventionnelle de Licenciement sur la base du statut Lamy.

**Le syndicats signataires notamment le SNJ ont œuvré pour un alignement vers le haut des indemnités complémentaires afin de réduire les écarts existants entre les différentes catégories de personnel qui pénalisent notamment les employés. Pour le SNJ, il s'agissait d'un premier pas vers un meilleur traitement des employés afin de leur accorder une meilleure indemnisation qu'en l'absence de tout accord. Mais ce pas ne peut être que le premier et le SNJ n'a eu de cesse de réclamer, y compris au cours de la réunion 2 sur le PSE, un alignement total et réel sur les conditions faites aux cadres ex-Lamy pour l'ensemble des salariés. Le SNJ a aussi obtenu l'extension de cette disposition aux cadres des autres anciennes sociétés du groupe. Le SNJ estime en outre que le traitement des départs contraints doit être bien supérieur à ce qui est actuellement proposé.**

**9. *Si j'ai un projet de départ volontaire, j'ai intérêt à attendre le dernier moment pour le valider.***

**Faux.** Les départs volontaires sont validés dans l'ordre chronologique des dossiers reçus. Aujourd'hui 25 projets de départs volontaires ont d'ores et déjà été prévalidés.

**A ce jour et aux dernières nouvelles, c'est la direction qui entend bloquer certains départs qui seraient venus en déduction des licenciements qu'elle envisage. Le SNJ est hostile à cette course à l'échalote qui voudrait que le premier arrivé soit le premier servi. Il a refusé de suivre la direction sur cette interprétation qui détourne l'esprit et la lettre de l'accord de volontariat.**

**10. *L'assignation devant le Tribunal est une réponse à l'arrogance de la Direction.***

**Faux.** La Direction respecte le dialogue social et entend faire accepter son projet par la pédagogie, l'écoute et le sens des responsabilités. Il appartient aux partenaires sociaux de choisir leurs moyens d'action, l'assignation devant un tribunal étant l'un des moyens d'action. La Direction reste sereine et fera évidemment valoir ses arguments devant le Tribunal.

**La décision du tribunal va se faire attendre jusqu'au 16 octobre 2009. Mais nous n'en serions pas là si la direction n'était pas restée sourde à toutes nos propositions et revendications. Deux semaines de grèves et de multiples demandes de rendez vous en pleine mobilisation salariale sont restées lettres mortes. Le SNJ a toujours affiché haut et fort son hostilité aux départs contraints. Dès lors que la direction a décidé de les imposer à toute force, il n'y a guère que la mobilisation des salariés et le recours au juge pour pouvoir l'arrêter. Une entreprise se construit avec ses salariés. Mais chez WKF, c'est une vision réservée aux lecteurs de ses publications...**

## **Elections DP et CE le 29 septembre 2009 : un choix pour deux ans**

Cadres et journalistes sont, pour ce scrutin, réunis dans un même collège électoral. Le SNJ, qui ne peut pas présenter de candidats dans les autres collèges en raison de ses propres statuts, regrette que les spécificités des uns et des autres ne soient, du même coup, plus reconnues au moment des élections. Les élus SNJ continueront à porter les revendications de toutes les catégories professionnelles. Ils s'impliqueront pour l'ensemble des salariés avec la même intensité qu'ils le font pour les journalistes. Le SNJ WKF organise déjà des réunions ouvertes à tous. Mais ce sont les salariés, qui sont électeurs dans le collège cadres et journalistes, qui tiennent en main l'avenir d'un syndicalisme pragmatique, concret, ouvert et à leur écoute au sein de WKF. Il leur faut tout simplement voter massivement le 29 septembre 2009 en faveur des listes SNJ. Un vote pragmatique, un vote exigeant.

### **Ce que nous voulons**

#### **L'abandon des licenciements**

Opposée aux départs contraints de l'entreprise, la section SNJ WKF continuera de se dresser contre le projet de licenciements présenté en juin par la direction. En utilisant toutes les voies possibles, de la mobilisation des salariés à la consultation du CE, en passant par le recours en justice. Elle s'attachera aussi à contraindre la direction à respecter sa parole et ses engagements, notamment en exigeant l'application dans les meilleurs délais de l'accord sur la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Par cet accord, les salariés doivent pouvoir évoluer de façon constructive au sein de l'entreprise, bénéficier de formations adaptées, qualifiantes, et d'une prise en compte de la pénibilité des tâches qui peuvent leur être confiées. Les représentants SNJ donneront également leur appui, lorsque ce sera pertinent, à l'accompagnement des porteurs de projets externes dont le départ viendra en déduction des départs forcés en cas de confirmation du PSE.

#### **La levée du gel des embauches**

La décision de geler les embauches est une autre manière, pour la direction, de donner un coup de couteau dans les effectifs de WKF, au risque d'aggraver fortement les conditions de travail et l'état de santé des salariés. Le SNJ réclame donc la levée de cette mesure unilatérale qui met en péril la pérennité des publications, des produits et des services du groupe. Il soutiendra les salariés qui se mobiliseront contre les surcharges de travail et veillera scrupuleusement à la manière dont les heures supplémentaires seront prises en compte. Il sera vigilant sur la mise en œuvre des dispositions relatives à la durée du travail.

#### **Un statut et des garanties collectives unifiés par le haut**

Plus de deux ans après la création de WKF, les situations des salariés continuent à varier selon leurs ex-sociétés d'appartenance ou leur date d'embauche. Le SNJ réclame l'ouverture ou la réouverture rapides de négociations sur le temps de travail, les classifications, les rémunérations, le télétravail, les droits en cas de rupture du contrat de travail, le statut du collaborateur, le respect des droits d'auteur dans toutes les anciennes entités du groupe tout

comme pour les salariés recrutés depuis la fusion de juillet 2007.

### **Le respect des droits des journalistes rémunérés à la pige**

Le SNJ continuera à défendre les droits légaux et conventionnels des journalistes pigistes notamment le droit au respect de la procédure et au versement des indemnités légales en cas de modification ou de rupture du contrat de travail décidée par l'employeur. Et il s'attachera à ce que ne soient pas considérés et rémunérés comme « pigistes » des journalistes sur lesquels pèsent toutes les contraintes de présence et d'horaires des salariés permanents.

### **La défense du pouvoir d'achat**

Après l'absence de versement de la participation aux bénéfices et de toute augmentation en 2009, le SNJ se mobilisera pour une juste rémunération des équipes trop souvent invitées bien souvent aujourd'hui à travailler toujours plus mais sans gagner plus. Il continuera à réclamer des comptes sur l'emprunt de 2007 qui plombe aujourd'hui les résultats de WKF.

### **La défense des titres, de la déontologie et des droits d'auteur**

Le SNJ prendra la défense de chacun des titres du groupe et de ses spécificités face à la logique de rentabilité, de standardisation et de mutualisation mise en œuvre par la direction. Il apportera aussi son soutien aux rédactions soucieuses de défendre la qualité et l'indépendance de leurs publications. Il veillera à ce que les rédactions ne subissent pas les diktats éditoriaux de la direction. Il se battra pour le respect par l'entreprise des règles déontologiques qui s'imposent aux journalistes. Enfin, il s'efforcera de faire accéder tous les auteurs à leurs droits moraux et pécuniaires sur leurs œuvres quel que soit leur pôle, leur titre ou leur statut.

### **Le fonctionnement du CE**

Les élus SNJ ne négligeront aucun effort pour que le CE fonctionne et fonctionne bien avec l'ensemble de ses membres et pour répondre aux besoins de l'ensemble des salariés. Budgets du CE, règlement intérieur, site extranet, choix d'une politique sociale, prestations, remise des PV, animation des commissions, le SNJ s'attachera à revisiter et à développer de façon transparente et active toutes les actions qui relèvent d'un comité d'entreprise.

## **Ce que nous avons accompli**

### **Un engagement sur tous les fronts**

Les élus SNJ, qu'ils soient délégués du personnel, membres du CE ou du CHSCT ont assumé leur mandat avec une énergie et une implication exceptionnelles. Réponses aux questions individuelles et collectives, accompagnement de salariés menacés de licenciement, rappel des lois et des accords, lectures des documents et des comptes rendus d'expertises, consultation des avocats, interventions multiples en CE, combat contre la fermeture des bureaux de Pérols, engagement en faveur d'une amélioration des conditions de travail des salariés de Meyzieu/Pusignan, de Pérols et de Narbonne, veille sur la situation des journalistes pigistes, dénonciation du changement unilatéral du mode de rémunération variable des commerciaux, exigences d'explications sur les innombrables réorganisations de services... La tâche accomplie est immense, surtout dans les conditions difficiles créées par la direction.

### **Une participation déterminée aux actions intersyndicales**

Le SNJ a mis tout ses compétences, son temps et son énergie au service des actions juridiques menées en intersyndicale pour le bénéfice de tous les salariés. Ce fut notamment le cas pour contrer le projet e-valuation, le juge ayant entendu nos arguments contre les critères d'appréciation des salariés. Il a également été moteur dans l'action lancée par le CE et tous les syndicats de l'entreprise contre le plan de sauvegarde de l'emploi (nous attendons le jugement). Par ailleurs, le SNJ a rencontré seul, ou avec d'autres syndicats, les services de l'inspection du travail et de la direction départements du travail, de l'emploi et de la formation, pour les alerter ou les consulter sur les pratiques de la direction qu'il jugeait inacceptables.

### **Une mobilisation énergique contre le plan social**

Le SNJ a pris toute sa place au sein de l'intersyndicale et de la mobilisation contre la restructuration. Participation aux rassemblements, aux démonstrations face à la direction, à l'affichage des posters, à la diffusion de la lettre aux élus (y compris par le biais de ses adhérents et sympathisants pigistes en région), soutien aux grévistes, tenue de la caisse de grève, lancement de l'opération tee-shirts...

### **Une implication sérieuse dans toutes les négociations**

La délégation SNJ a participé activement et avec des résultats positifs à la négociation des accords sur la prévoyance santé et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle a également multiplié les efforts, mais vainement, pour un accord d'intéressement. Ses négociateurs ont répondu présents aux négociations temps de travail, télétravail, droit d'auteur... Mais la direction les a toutes suspendues depuis mars. Sans compter celles qu'elle n'a toujours pas ouvertes : voies et moyens du dialogue social, statut social du collaborateur, journalistes pigistes, classifications... Toutes négociations que le SNJ aborde de manière constructive, pragmatique et exigeante.

### **Un investissement exigeant en faveur de la formation**

Trois élus SNJ ont été particulièrement actifs au niveau de la Commission formation du CE pour informer les salariés sur leurs droits (deux réunions), pour veiller au respect de la législation, à l'accès des journalistes pigistes et des correcteurs à domicile à la formation, au rééquilibrage des dépenses en faveur des employés. Le SNJ a exigé qu'il n'y ait aucun laissé pour compte de la formation au sein de l'entreprise et a obtenu que la direction apporte des réponses aux demandes et justifie ses refus... Mais en 2008 comme en 2009 la direction a lancé avec plus de six mois de retard ses plans de formation.

### **Une opposition aux atteintes au métier de journaliste**

Le SNJ a pesé pour que la direction crée des rédactions là où elle voulait se contenter de diffuser de l'information sans la rétribuer à sa juste valeur. Par ses exigences en matière de droits d'auteur et de respect de la convention collective des journalistes, il a contraint la direction à étoffer la rédaction du portail transports et à recourir à des journalistes pigistes au lieu de se contenter de recycler les informations publiées par les revues.

### **Des prises de position solidaires**

La section SNJ a exprimé régulièrement sa solidarité envers les plus fragiles, en prenant position, notamment dans les négociations, en faveur de mesures bénéficiant aux familles monoparentales, aux salariés effectuant des tâches pénibles, aux travailleurs en situation de handicap, aux bas salaires, aux salariés sans qualification reconnue.

**Ouvert à un dialogue constructif, mais vigilant et exigeant, le SNJ défendra avec pragmatisme et détermination les intérêts de l'ensemble des salariés de WKF.**

**Journalistes, cadres, votez SNJ**

## **Des candidats SNJ dans tous les pôles, journalistes permanents et pigistes**

### **Délégués du personnel titulaires :**

Hubert Heulot (Bus et Car, Officiel des Transporteurs)

Laurent Gérard (Entreprise & Carrières)

Muriel Knezek (portail WK-RH, WK-CE)

Jean-François Rio (portail WK-RH, WK-CE)

Fatima Benbella (ASH),

Fabien Hervé (portails WK)

Mirèn Lartigue (Profession avocat)

**Délégués du personnel suppléants :**

Françoise Champeaux (Semaine sociale Lamy)  
Clotilde Martin (Transports Actualités)  
Stéphane Béchaux (Liaisons sociales Magazine)  
Emmanuel Franck (Entreprise & Carrières)  
Jérôme Vachon (ASH)  
Sylvie Benevolo (ASH)  
Bénédicte Foucher (Protection sociale Informations)

**Membres titulaires du CE :**

Stéphane Jarre (Transports Actualités)  
Martine Rossard (CEC Magazine, Entreprise & Carrières)  
Anne-Cécile Geoffroy (Liaisons sociales Magazine)  
Eric Delon (Entreprise & Carrières),  
Hubert Heulot (Bus et Car et Officiel des Transporteurs)  
Isabelle Mahiou (Liaisons sociales Magazine)

**Membres suppléants du CE :**

Guillaume Le Nagard (Entreprise & Carrières)  
Clémence Dellangnol (ASH et Profession avocat)  
Fatima Benbella (ASH)  
Anne Simonot (ASH)  
Nicolas Cochard (Infirmière Magazine)  
Sandrine Foulon (Liaisons sociales Magazine)

## Pourquoi le SNJ réclame-t-il le collège "journalistes" ?

Au Groupe Liaisons puis chez WKF, comme dans beaucoup d'entreprises de presse, le collège "journalistes" a toujours existé, distinct du collège cadres. En effet, les journalistes sont assimilés cadres mais seule une minorité d'entre eux exerce des fonctions d'encadrement. Le collège spécifique est recommandé par la Convention collective nationale des journalistes. Il trouve sa logique dans le fait que cette profession relève de plusieurs dispositions spécifiques du Code du travail, notamment les clauses de conscience et de cession, et qu'elle doit pouvoir s'exercer hors des pressions de tous ordres.

De plus, l'existence du collège spécifique est indispensable pour pouvoir mesurer la représentativité des différents syndicats de journalistes par rapport à des électeurs journalistes dans le cadre de la nouvelle loi sur la représentativité syndicale. Celle-ci impose désormais à tout syndicat d'avoir remporté au moins 10% des voix pour pouvoir négocier et signer des accords d'entreprise. Et au moins 8% des voix, selon les résultats consolidés de toutes les entreprises de la branche, pour pouvoir négocier et signer à ce niveau. Le SNJ, premier syndicat de journalistes historiquement et numériquement, pourrait se trouver mis hors jeu si sa représentativité devait être évaluée dans un périmètre abusivement élargi. Lors de la négociation du protocole préélectoral chez WKF en juillet, des syndicats appartenant à des confédérations nationales ont refusé le maintien du collège journalistes. Le SNJ a donc refusé de signer le protocole. Pour obtenir le rétablissement du collège journalistes chez WKF, le SNJ a donc saisi le tribunal d'instance, censé rendre un avis rapidement. Cette saisine, seul recours possible dans ce cas de figure, n'est pas dirigé contre les autres syndicats ou la direction en tant que tels mais chacun d'eux, en tant que signataire du protocole incriminé, est convoqué au tribunal d'instance pour donner éventuellement son avis sur le sujet.

L'audience a lieu le 15 septembre 2009 au tribunal d'instance de Puteaux, mais on ne connaît pas encore, bien entendu, la date du délibéré.

