



Lettre d'information intersyndicale CFDT-CFE/CGC-CGT-CNT du 17 juillet 2009

► LA MOBILISATION DE DÉBUT JUILLET : UN AVERTISSEMENT À LA DIRECTION

Merci à tous les salariés qui se sont mobilisés pendant plus de deux semaines, soit en se mettant en grève, soit en soutenant les grévistes, en participant nombreux aux rendez-vous quotidiens sur le parvis, ou via la caisse de grève. L'esprit de solidarité et de cohésion qui s'est exprimé tout au long du mouvement a montré que les salariés WKF savaient agir collectivement et défendre leurs intérêts : leur emploi et le respect de leur travail.

Si le mouvement est suspendu, pour cause de vacances d'été, nous comptons reprendre la **mobilité** à la rentrée, car c'est en **septembre**, au moment où la direction veut boucler son plan social, que la pression des salariés devra être maximale.

Ces quinze premiers jours d'action ne sont qu'une étape dans notre bataille contre ce plan social injustifié. Nos revendications portées de manière intersyndicale – annulation du PSE, levée du gel des embauches, moratoire sur le remboursement de l'emprunt – restent plus que jamais d'actualité.

184 suppressions de poste + au moins 50 postes vacants qui ne seront jamais pourvus + des collaborations de pigistes remises en cause + des CDD et contrats d'intérim non renouvelés malgré la charge

de travail : ce prix à payer est inconcevable au regard des résultats économiques actuels du groupe et de ses ambitions.

Même si la direction, dans un premier temps, a feint d'ignorer ce mouvement, nul doute qu'elle en calcule actuellement les conséquences financières et en terme d'image auprès de nos clients. Car l'action des salariés de WKF a d'ores et déjà porté ses fruits. Médiatiquement tout d'abord. Nombre de journaux (*Le Monde, Le Parisien, L'Humanité, etc.*) se sont fait l'écho de notre action. Politiquement ensuite. La sollicitation des députés de nos circonscriptions commence à donner des résultats puisque la ministre de l'Économie, Christine Lagarde, le ministre de l'Industrie, Christian Estrosi, et le secrétaire d'État aux PME, Hervé Novelli, ont été saisis de notre cas. Nous attendons des retours de leurs cabinets respectifs. Plusieurs députés, toutes tendances politiques confondues, et des représentants du conseil régional d'Ile-de-France nous recevront également début septembre.

Nous comptons donc sur vous en septembre, sur votre mobilisation, pour continuer à faire pression sur la direction et soutenir les représentants du personnel!

POURQUOI UNE LETTRE INTERSYNDICALE ?

Depuis plusieurs mois, nos organisations syndicales CFDT, CGT, CFE-CGC et CNT ont choisi de fonctionner en intersyndicale permanente. Une décision motivée par des analyses communes et une volonté partagée de défendre des principes et des valeurs à notre sens incontournables. En effet, nous estimons que le rôle d'un syndicat est de défendre l'emploi, l'outil de production, les rémunérations et les conditions de travail de tous les salariés, quels que soient leur métier et statut. Cette conception du syndicalisme nous a décidés à nous positionner, sans ambiguï-

té et de manière unitaire, contre les projets de la direction qui nous paraissent préjudiciables pour les salariés : participation envolée, GPEC détournée et au final un PSE. Tout est mis en place pour faire partir les salariés et fragiliser l'entreprise pour la simple justification d'une rentabilité financière à court terme. Nous ne refusons pas, par principe, l'évolution de l'organisation du travail ou la notion de GPEC, nous en contestons l'interprétation, l'utilisation et la mise en place par la direction de WKF. Nous sommes prêts à dialoguer et à négocier avec elle,

car c'est notre rôle, mais nous ne pouvons le faire que si elle fait preuve de loyauté et de transparence. Malheureusement, nous constatons que la direction agit le plus souvent dans un déni complet de tout dialogue social et un sens très relatif de ses responsabilités sociales. C'est pour ces raisons de fond que nous avons opté pour une intersyndicale CGT-CFDT-CGC-CNT, tout en travaillant, lorsque l'intérêt des salariés est en jeu et nos analyses sont convergentes, avec les autres syndicats de l'entreprise.

► **NOS MOTIFS DE CONTESTATION DU PSE**

Aucune justification économique au PSE! La deuxième réunion du CE sur le PSE a débuté jeudi 9 juillet après-midi. Cette réunion a pour objet d'examiner, à la lumière du rapport de l'expert mandaté par le CE en juin, le motif économique du plan social invoqué par la direction de WKF (« sauvegarde de la compétitivité ») et le contenu des mesures d'accompagnement qu'elle propose.

Bien que la présentation du rapport de l'expert en CE ait été suspendue jusqu'au 17 juillet, nous pouvons d'ores et déjà en tirer une conclusion : il n'y a aucune justification économique au plan de licenciements décidé par la direction. Pire, certaines externalisations de tâches, non seulement ne génèreraient aucune économie, mais, en plus, coûteraient plus cher à l'entreprise que si la production était maintenue en interne! Autre enseignement : l'arrêt des « matinées débats » et de *CEC Magazine* n'est rien d'autre qu'une mesure opportuniste de réduction des coûts, qui n'entre en aucune manière dans la stratégie affichée par la direction de WKF.

Quant aux mesures d'accompagnement proposées par la direction, elles sont loin des moyens financiers dont dispose l'entreprise : budget formation, durée du congé reclassement, de la période d'appel au volontariat, niveau des aides à la création d'entreprise, etc. sont insuffisantes, souligne le rapport d'expertise.

Ce sont également des points relevés par l'inspection du travail, si l'on excepte le motif économique puisque le Code du travail n'autorise pas l'inspection à apprécier ce motif. Dans son courrier d'observations à la direction de WKF, daté du 3 juillet, l'inspec-

tion relève plusieurs points litigieux du PSE : les emplois-repères comme base pour définir l'application des critères d'ordre de licenciement ; l'application de ces critères d'ordre, qui doit prendre en compte toute l'entreprise (y compris les salariés de Narbonne et de Lyon) ; les modalités à respecter en cas de reclassement interne ; l'insuffisance des mesures de reclassement externe proposées par la direction de WKF (budget de formation, définition de l'offre valable d'emploi, etc.). **L'administration invite fermement la direction à modifier son PSE et à se conformer à ses remarques. Dans sa réponse du 16 juillet, la DRH indique clairement qu'elle ne reverra pas son projet. L'administration appréciera...**

Le PSE de la direction n'est donc recevable ni juridiquement, ni économiquement, ni socialement. Nos organisations syndicales utiliseront tous les moyens à leur disposition pour obliger la direction à revoir sa copie si elle persiste à vouloir procéder à des licenciements économiques injustifiés. Nos organisations syndicales CFDT/CFE-CGC/CGT/CNT demandent au CE, dans lequel elles sont aujourd'hui minoritaires, de tout mettre en œuvre pour agir contre le plan social, y compris, si nécessaire, par voie judiciaire.

DES COMPTES CLAIRS ?

Nous avons eu la surprise de constater que deux arrêtés des comptes 2008 ont été présentés aux élus du CE en moins d'un mois, présentant deux situations économiques de WKF très différentes l'une de l'autre. Nous demandons donc au CE d'auditionner rapidement le commissaire aux comptes de WKF, comme il en a la possibilité, afin d'obtenir des éclaircissements.

► **LES PROCHAINES ÉTAPES**

La réunion 2 du CE sur le PSE, débutée le 9 juillet, va se poursuivre plusieurs jours. La direction doit répondre aux questions que nous avons posées lors de la première réunion et à celles qui émanent de l'étude du rapport de l'expert du CE (cabinet Tandem). Toutes les questions auxquelles la direction ne pourra répondre seront abordées lors d'une réunion 3, qui pourrait être la dernière réunion et avoir lieu en septembre. Parallèlement, le CHSCT est également informé et consulté sur le projet de réor-

ganisation de la direction. Au cours de la première réunion, qui s'est tenue le 19 juin, le CHSCT a lancé une expertise, menée par le cabinet Indigo tout au long de l'été, qui va examiner les conséquences du projet de la direction en termes d'organisation et de charge de travail. Ce travail sera ensuite présenté au CHSCT. Quoi qu'il en soit, l'avis du CE, qui est nécessaire à la direction pour mettre en place son projet, ne sera pas rendu avant que l'avis du CHSCT n'ait été lui-même rendu.

CONTACTS

• CFDT

Pierre-David Labani : pdlabani@groupeiaisons.fr

Élodie Sarfati : esarfati@groupeiaisons.fr

• CGT

Anne Mejias de Haro : AMejias@lamy.fr

Martine Laba : mlaba@groupeiaisons.fr

• CFE-CGC

Olivier Guégan : oguegan@wolters-kluwer.fr

• CNT

Frédéric Siméon : fsimeon@wolters-kluwer.fr

Hervé Deiss : hdeiss@groupeiaisons.fr

► **EN ATTENDANT, QUE FAIRE ?**

1/Contester votre emploi-repère si vous ne reconnaissez pas, ou que très partiellement, le contenu de votre travail dans le descriptif des tâches rattachées à votre emploi repère. Plus d'une quarantaine de personnes (et ce décompte n'est pas exhaustif) l'ont déjà fait, ce qui atteste que les emplois repères sont mal définis (la direction a travaillé dans son coin en quelques semaines) et ont été faits dans l'urgence pour répondre aux besoins du PSE.

Or ce n'est pas le rôle qui devait leur être assigné, puisque dans l'accord GPEC, les emplois-repères sont censés servir à favoriser la mobilité... interne. Comme nous le craignons, la direction s'est servie de l'accord GPEC uniquement pour construire son PSE. C'est l'une des nombreuses raisons pour lesquelles nous ne l'avons pas signé.

Pour contester l'emploi-repère qui vous a été attribué, envoyez un mail expliquant les raisons de votre contestation à la direction des ressources humaines (votre RRH) et en nous mettant en copie (pdlabani@groupeiaisons.fr; Amejias@lamy.fr; esarfati@groupeiaisons.fr)

2/Dois-je me déclarer volontaire immédiatement, si je veux partir? Non, il faut attendre la fin de l'information-consultation en septembre et ce pour plusieurs raisons

- *Tant que la discussion en CE sur la réorganisation n'est pas close avec les représentants du personnel*, personne ne peut savoir avec certitude si son poste sera supprimé. Et notre objectif reste bien de sauver nos emplois.
- *Le rappel à l'ordre de la direction par l'inspection du travail* montre à l'évidence que les mesures d'accompagnement présentées par la direction au CE sont insuffisantes et qu'elle va devoir proposer mieux. Dès lors, pourquoi se déclarer volontaire dès maintenant, ce qui empêche par ailleurs la contestation de son licenciement devant les prud'hommes, alors que les conditions de départ pourraient encore être améliorées?
- *Prendre le congé mobilité tel qu'il est prévu actuellement par la direction n'est pas sans danger.*
 - a. Il ne donne droit qu'à un très faible accompagnement pour le retour vers l'emploi. Mieux vaut donc avoir la certitude de retrouver rapidement du travail. Dans ce contexte de flambée du chômage, et de restructuration du secteur de la presse et de l'édition, ça ne court pas les rues.
 - b. Prendre le congé mobilité tel qu'il est actuellement proposé par la direction, expose à un risque de redressement fiscal et Urssaf. Contrairement à ce qu'elle affirme, l'exonération de charges sociales et

fiscales sur les indemnités de départ liées au congé mobilité n'est pas garantie. Cette exonération n'est en effet accordée que dans le cadre d'un accord GPEC, prévoyant des « emplois menacés » (et non pas « supprimés » comme le prévoit le PSE), donnant lieu à un contrôle par le Préfet départemental. Or la direction de WKF nous a clairement exprimé (CE du 31 mars) qu'elle se passait du contrôle préfectoral puisqu'il n'y avait pas d'emplois « menacés » dans ses accords...

- c. Enfin, ne pas se déclarer volontaire aujourd'hui, c'est aussi faire preuve de solidarité envers ceux qui ne veulent pas partir. La direction se sert en effet de l'intérêt manifesté par certains salariés pour le congé mobilité pour tenter de faire pression sur les instances représentatives du personnel, afin qu'elles rendent un avis rapidement. Or c'est de la discussion au CE que dépend l'amélioration des mesures proposées aux salariés, volontaires ou non. Nous ne pouvons accepter que la mobilisation contre le PSE à laquelle nous appelons, puisse être amoindrie à l'aune de telle ou telle situation individuelle. La minorité des salariés qui souhaitent partir vite ne peut conditionner l'avenir de ceux, majoritaires, qui souhaitent garder leur emploi.

3/Pour les salariés qui ont fait grève, vérifier les retenues sur salaire pratiquées par la direction sur les paies des mois de juillet et août et demander le soutien de la caisse de grève

Les salariés qui ont fait grève vont voir leur salaire déduit du montant de la durée de leur arrêt de travail. Afin de vérifier que la retenue effectuée est conforme aux textes légaux et à la jurisprudence nous publions ce résumé.

Si les retenues pour salaire n'étaient pas conformes, merci de nous alerter. Les délégués du personnel pourront agir pour obtenir des corrections.

1. Les principes

Quel que soit le motif de l'absence (retard, maladie, grève, etc.) la méthode de calcul du salaire reste la même :

- a. Le montant de la retenue doit être proportionnel à l'absence. L'employeur ne peut pas retenir une heure d'absence si le salarié a fait grève 45 minutes. Sinon il s'agirait d'une sanction pécuniaire interdite par le Code du travail (article L. 1331-2 du Code du travail).

b. La déduction doit se calculer en tenant compte de l'horaire réel du mois considéré et non de l'horaire forfaitaire (151,67 heures) correspondant au salaire mensuel forfaitaire.

2. Mise en œuvre

En juin 2009 nous avons 22 jours travaillés ou 154 heures. La formule de calcul est la suivante :

$$\frac{\text{salaire brut} \times \text{nombre d'heures de grève}}{154}$$

Exemple pour un salaire de 2000 euros brut et 4 heures de grève :

$$\frac{2000 \times 4}{154} = 51,94 \text{ euros de retenue}$$

Cette formule s'applique aux employés, aux TAM et aux cadres intégrés en référence horaire (temps de travail décompté en heures).

Si vous êtes cadres en forfait-jours, la Cour de cassation a précisé les modalités de décompte des retenues pour fait de grève (*Cass. Soc. 13 nov. 2008*). Elle rappelle en premier lieu que « l'exercice du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération ou d'avantages sociaux ». Puis affirme concernant les cadres en forfait-jours : « l'exercice

du droit de grève ne peut donner lieu de la part de l'employeur qu'à un abattement de salaire proportionnel à la durée de l'arrêt de travail ».

Donc pour un cadre en forfait-jours ayant fait quatre heures de grève, on obtient :

$$\frac{\text{Salaire mensuel brut}}{151,67} = \text{salaire horaire} \times 4 \text{ heures}$$

3. Caisse de grève

Pour tous les salariés qui veulent bénéficier de la caisse de grève, nous sommes en train d'établir les critères qui serviront de modalités de répartition. Dans un esprit de justice sociale, de solidarité et de transparence, nous proposons que soient prioritairement indemnisés les grévistes ayant des bas salaires et des charges de famille, ceux ayant porté la grève sur plusieurs jours.

Les personnes qui souhaitent bénéficier de la caisse de grève peuvent faire leur demande à **Pierre Hennequin (phennequin@wolters-kluwer.fr, poste 3623)** et à **Catherine Dard (cdard@wolters-kluwer.fr, poste 3316)** en présentant leur fiche de paie d'août où figureront leurs retenues sur salaire.

Les dons à la caisse de grève sont toujours possibles : contacter Pierre Hennequin ou Catherine Dard. Nos organisations syndicales appellent également le CE à contribuer, selon les moyens adaptés, à aider les personnes en difficulté financière, notamment du fait de la grève. Il en a les moyens (*voir point suivant*).

► **COMPTES DU CE : LA DIRECTION NE RESPECTE PAS SES OBLIGATIONS**

En novembre dernier, par un tract, nous appelions le bureau du CE à faire preuve de plus de transparence sur les comptes du CE, tant sur les sommes reçues de la direction que sur les dépenses de fonctionnement et en œuvres sociales du CE. Et nous avons bien fait ! Si nous sommes encore loin du compte (des zones floues sur les dépenses subsistent et les comptes du CE n'ont toujours pas été présentés aux salariés de WKF), notre exigence de transparence a fait apparaître que la direction n'avait versé qu'une fraction de ce qu'elle devait au CE en 2009. Et c'est sans compter les arriérés sur les deux années précédentes. La

direction continue en effet de verser sa contribution, comme si la fusion n'avait pas eu lieu... et sur la base des modes de calculs des anciennes entreprises, ce qui nous est préjudiciable. Nous avons demandé à la direction de régulariser la situation. Pas de réponse...

Par ailleurs, l'état patrimonial du CE fait ressortir un patrimoine de près de 700000 euros, tous budgets confondus. Pourquoi cet argent dort-il sur des comptes titres alors qu'il y a tant de choses à faire pour améliorer le fonctionnement du CE et financer de nouvelles actions en œuvres sociales ?

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES EN SEPTEMBRE 2009

La CFDT, la CGT, la CFE-CGC, la CNT ainsi que le SNJ ont envoyé, le 3 juillet, un courrier recommandé à la direction lui demandant d'ouvrir au plus vite des négociations en vue des prochaines élections professionnelles (CE et DP). En effet, les mandats des élus du personnel arrivent à échéance le 18 septembre prochain, les élections doivent se tenir,

selon le Code du travail, dans la quinzaine qui précède la fin des mandats. Deux réunions de négociation du protocole d'accord préélectoral sont programmées la semaine prochaine (21 et 23 juillet). La loi du 20 août 2008 portant sur le dialogue social a renforcé le rôle des élections professionnelles dans les entreprises. Ces élections sont devenues

un enjeu crucial. Les salariés WKF sont amenés à élire leurs représentants au CE et leurs DP, comme précédemment, mais leurs suffrages serviront aussi à déterminer les organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire celles qui auront la possibilité de participer aux négociations sociales dans l'entreprise et, le cas échéant, à signer des accords.