

# **Projet de réorganisation de Wolters Kluwer France : nos réponses à 10 contre-vérités**

## **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).

## **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 !

## **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.

## **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.

## **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 çà 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.

## **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.

***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.

***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.

***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.

***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.