

La réunion « garanties sociales » avec M. Colin (PDG groupe EBRA)

Après l'exigence CGT des *Garanties Sociales*, soutenue unanimement le 10 décembre 2007 par toutes les organisations syndicales de l'entreprise, la présence du PDG du groupe EBRA s'imposait pour avancer sur la Garantie de l'Emploi.

Cette réunion a eu lieu le 9 janvier 2008. La délégation Filpac-CGT a présenté par écrit la demande suivante:

- 1 - Le contrat de travail (*directive du Conseil de l'Europe du 14 octobre 1991 n° 91/533/ CE ref 31991L0533*) de chaque salarié en CDI du groupe Dauphiné Libéré est réactualisé, de façon à le mettre en conformité avec la législation en vigueur sur le CDI.
- 2 - La pérennité est garantie jusqu'à la date de la liquidation de leur retraite à taux plein.
- 3 - Le groupe EBRA, à l'occasion de la mise en place du régime de cessation d'activité, met en place une caisse sur le modèle de la Presse Parisienne (CAPSAG).

Pour renforcer et garantir le contrat de travail, la garantie jusqu'à la date de la liquidation de la retraite à taux plein et le régime exceptionnel par une signature d'ici un mois, une commission de travail, dans le périmètre du groupe EBRA, est mise en place composée de cinq personnes par organisation syndicale.

Les salariés désirant bénéficier des mesures prévues pourront le faire sur la base du volontariat. En effet les mesures PMS et PSE ne peuvent se comprendre que sur cette base là.

Après discussion entre les organisations syndicales, celles-ci unanimement adhèrent à cette demande.

Lors de la réunion, M. Colin a donné son accord de principe sur les deux premiers points.

Concernant le dernier point, relatif à la création d'une caisse permettant de financer la garantie de l'emploi, il se montre intéressé par la proposition : celle-ci engagerait tout le groupe EBRA. M. Colin demande la signature de toutes les organisations syndicales et Fédérations.

Nous avons sollicité un *Constat de discussion*, actant les convergences trouvées. M. Colin a préféré reporter ce document au lendemain. Finalement le document nous a été communiqué deux jours après. Vous trouverez une copie ci-après.

Brève explication de notre demande

Point 1 : concerne la formalisation d'un contrat de travail détaillant tous les éléments contractuels de chaque salarié. Une sorte de photographie des conditions de travail de chacun.

Cette disposition n'est pas superflue car elle permettra à chacun de faire constater et respecter ses conditions de travail actuelles. Aussi lorsque le gouvernement entreprend la démolition des droits garantis par le Code du Travail, voir un certain nombre de ces droits inscrits dans son contrat de travail ne nous semble pas inutile.

Point 2 : comme nous l'avons déjà exprimé, la Garantie de l'Emploi est le socle permettant de construire la nouvelle entreprise voulue par la direction.

Point 3 : ceci n'a rien de révolutionnaire car cela existe depuis 60 ans en presse nationale. Concrètement, nous demandons la création d'une caisse mutualisée nous permettant d'affronter socialement et sans casse sociale les changements et mutations à venir après 2011. Si la volonté existe, un mois environ (4 réunions) devrait suffire à mettre en place l'accord créant une telle structure.

Ceci assurera le financement des garanties sociales

En fin de réunion, après concertation et au nom de toutes les organisations syndicales de l'entreprise, nous avons annoncé à la direction notre volonté collective de ne pas bloquer la modernisation.

Ainsi ces trois points étant acceptés, nous continuerons à négocier selon le calendrier prévu par la direction.

Cependant nous avons été clairs : aucun accord de modernisation ne sera signé sans une réelle garantie de l'emploi signée et financée

MINUTE DE DISCUSSION

Garanties sociales au sein du groupe EBRA

1. Chaque fois que nécessaire, le contrat de travail de chaque salarié en CDI sera réactualisé conformément aux principes de la Directive du Conseil de l'Europe du 14 octobre 1991 numéro 91/533 , et telle qu'interprétée par la Cour de Cassation.
2. L'absence de licenciements secs, due à la réussite des plans de réorganisation actuelle pour chaque journal pris dans son contexte, garantit l'emploi des salariés en CDI au sein du Groupe, présents à ce jour, jusqu'à la date de liquidation de leur retraite à taux plein.
3. Pour mieux gérer les ajustements d'effectifs qui découleraient de futures réorganisations au sein du Groupe, EBRA s'engage à étudier la création d'une Caisse qui s'inspirera de celle adoptée dans la presse parisienne (CAPSAG). Cette caisse ne doit pas se substituer aux dispositifs de départ actuels ou futurs.
Pour mettre en place ce dispositif, il est proposé qu'une commission de travail soit créée dans le périmètre du groupe EBRA. Elle serait composée d'une délégation de la direction du groupe EBRA, et de chaque organisation syndicale représentée par au plus 3 personnes plus une personne de chaque fédération syndicale.
Cette commission commencera à se réunir dès la signature de la minute de discussion et au plus tard fin janvier. La caisse sera créée au plus tard fin février 2008.

Gérard COLIN