

« Plan de modernisation sociale »... un SPQR fermé à double tour

Toutes les organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CGC, CFTC) ont défendu, ensemble, pendant plusieurs heures, un amendement à l'avenant de l'accord de méthode.

Ce texte avait pour but de faire sauter le verrou de la clause de non-embauche étendue à tout le salariat, et de la ramener à une clause circonstanciée de non-remplacement, et à une autre prévoyant les remplacements. De plus, par oral, toutes les délégations syndicales ont argumenté contre l'extension du départ à moins de 55 ans, surtout flanqué d'une non-embauche.

Imaginez des départs à 50 ans encadrés par trois ans de renonciation à embaucher, à partir de la date du dernier partant dans le plan ! Cela peut courir sur... 8 ans, avec des départs à moins de 55 ans ! De plus, ces départs à moins de 55 ans devaient, selon les termes de l'accord de méthode de janvier, être examinés paritairement. Les demandes patronales se multiplient, faisant de l'exception une règle.

Le patronat a dévoilé sa convention tripartite, signée par deux des trois protagonistes, Audiens et le SPQR. Le gouvernement regarde le texte... Cette convention, copié-collé de celle de la presse parisienne, interprète la clause de non-embauche dans le sens d'une vague ouverture à des mutations intercatégorielles ou internes à un groupe. Cette convention servirait de modèle à celles liant les entreprises à l'Etat. Elle matérialise l'adhésion du SPQR à la non-embauche.

Pour le reste, le SPQR ne veut pas d'accord portant sur une interprétation ouverte de cette clause de non-embauche. Une partie des dirigeants du SPQR est tentée par une ligne d'affrontement, qui en finirait avec le paritarisme et qui, s'appuyant sur la convention nationale et les conventions d'entreprises, contournerait les organisations syndicales.

Sinon, il aurait été facile, moyennant amendements, de donner satisfaction à la représentation syndicale unie.

Du sur-place, donc, avec un rendez-vous le 21 juillet.

Alerte ? Non, alarme, sur les négociations de branche. Leur blocage hypothèque celles d'entreprise, car une partie du SPQR traduit « plan de modernisation sociale » par plan de licenciement économique massif. Juillet ne doit pas empêcher les expressions syndicales d'entreprise, qui refusent d'assimiler la modernisation sociale à un simple plan de licenciement, qui optent pour de réelles négociations ouvertes sur des remplacements, et non fermées sur un danger majeur : l'externalisation des travaux. Car enfin, bloquer les embauches, c'est ouvrir la porte au dumping social dans des filiales montées sur mesure.

La rentrée se prépare dès les premières étapes de montagne. Septembre est déjà là. Que pas un salarié ne l'ignore dans les entreprises de presse.

Le 10 juillet, 18 h 30, à l'issue des prolongations.