



Boulogne-Billancourt, le 3 novembre

Ce mardi 3 novembre, la direction de L'Équipe présente aux élus du CSE les 7e et 8e projets de PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) depuis 2012.

La volonté principale de la direction reste de faire des économies (5,5 millions d'euros soit la moitié des dividendes ponctionnés par les actionnaires du groupe en début d'année). France Football se retrouverait réduit à un simple supplément mensuel vendu avec L'Équipe, et Sport&Style serait définitivement arrêté.

Voici quelques réponses concrètes aux questions les plus fréquentes entendues depuis quelques jours à propos de ces PSE, rédigés et décidés unilatéralement par la direction.

Combien de temps durent les discussions ?

La loi prévoit un minimum de deux à trois mois, en fonction de l'importance du PSE (voir plus bas) pour une information-consultation. La direction peut théoriquement proposer une négociation sur tout ou partie du PSE avant ou pendant la consultation. Mais elle n'en a pour l'instant pas formulé le souhait. Les élus nomment un expert pour les accompagner et rendent un avis au bout de la procédure. Un avis seulement consultatif... Contrairement à l'accord de performance collective proposé il y a quelques mois, ce plan social (« plan de sauvegarde de l'emploi » - PSE) présenté par le Groupe n'a besoin d'aucune signature syndicale pour s'appliquer. Et pas davantage d'avis positif du CSE.

En ce qui concerne la SAS L'Équipe, le processus démarre le 3 novembre. Dans son projet initial, la direction demande aux élus de rendre leur avis le 31 décembre, ne tenant compte ni du délai minimum légal, ni du contexte de pandémie et de confinement.

Pourquoi la direction présente-t-elle deux « plan de sauvegarde de l'emploi » (PSE) ?

La jurisprudence est claire : si les licenciements sont envisagés au niveau d'une unité économique et sociale (UES), ils doivent faire l'objet d'un seul « plan de sauvegarde de l'emploi » (PSE) même s'ils s'appliquent dans deux entreprises distinctes. En l'occurrence, la SAS L'Équipe et Presse sport investissement (PSI) - qui édite Sport&Style – font partie de la même UES dont les représentants du personnel sont réunis au sein d'un même CSE.

En présentant deux PSE, la direction aggrave les risques de licenciement au sein de PSI tout en restreignant les délais d'information/consultation du CSE : un PSE global envisagerait plus d'une centaine de licenciements et nécessiterait, selon le Code du travail, un délai de trois mois pour recueillir l'avis des élus.

59 postes supprimés, davantage de licenciements possibles

Si l'on tient compte des créations de poste, le nombre de postes supprimés serait le suivant : 50 à la SAS L'Equipe (dont 0,4 poste de pigiste) et 9,1 à Sport&Style (dont 4,1 postes de pigistes). Il ne faut pas confondre suppression de poste et licenciement. Un poste peut être occupé par plusieurs personnes (c'est le cas notamment avec les pigistes, bien souvent à temps partiel). Les salariés qui refuseraient leur modification de contrat (prévue dans les projets ou par le biais d'un reclassement) seraient également licenciés (dans de moins bonnes conditions que les volontaires). Le nombre de licenciements possibles s'élèvent donc à 110 (95 à L'Equipe et 15 à Sport & Style).

La catégorie n'est pas le service

Ce qui compte, c'est votre catégorie (qui peut être plus large que votre service). Par exemple, dans le projet présenté actuellement, avec les catégories définies unilatéralement par la direction, il y a 17 postes de reporters en moins, dont 7 à France Football. Ce qui est sûr, si ce projet passait en l'état, c'est que 7 reporters de France Football ne feraient plus le même travail dans quelque temps. Mais ce sont bien les 122 reporters titulaires de toutes les rédactions de la SAS L'Equipe qui sont concernés : tous peuvent se porter volontaires pour quitter l'entreprise.

Les départs volontaires

Dans le projet actuel et non amendé, la période de volontariat doit durer un mois à partir de la décision de la Direccte (l'instance régionale en charge d'homologuer ou retoquer le PSE), mais ce délai peut être modifié. La Direccte ne contrôle pas la réalité de la situation économique de l'entreprise mais surveille le contenu du plan et le respect de la procédure. Ensuite, la DRH établira un état des lieux :

- si le nombre global de volontaires dans cette catégorie correspond au nombre de postes supprimés, les salariés restant sont redéployés dans cette catégorie au sein de la nouvelle organisation.

- s'il y a plus de volontaires que de postes supprimés, les départs supplémentaires peuvent « sauver » une personne dans une autre catégorie, qui aurait pu être licenciée et qui peut occuper ce poste libéré, avec l'aide, s'il le faut, d'une formation. Sinon, le départ volontaire est refusé (priorité notamment aux personnes qui partent à la retraite ou pour un CDI).

- s'il manque des volontaires, la DRH appliquera les « critères d'ordre de licenciement » sur l'ensemble de la catégorie (catégorie qu'elle a définie unilatéralement) via une grille donnant un certain nombre de points en fonction de votre situation personnelle (âge, ancienneté, situation familiale, « qualités professionnelles »).

Synthèse des suppressions de postes selon les catégories présentées par la direction :

Assistante de direction : 1 sur 2

Assistants de rédaction/métiers : 4 sur 8

Chefs d'édition/adjoints : 3 sur 13

DA/adjoint/chef de studio (*) : 1 sur 9

Directeur marketing partenariats : 1 sur 1

Editeurs/trices base de données : 2 sur 7
Iconos : 4 sur 18
Editeurs/trices : 5 sur 39,7
Maquettistes : 5 sur 10,9
Infographes : 2 sur 6,7
Correcteurs/trices : 2 sur 5
Sténo : 1 sur 1
Reporters : 17 sur 125
Photographes : 3 sur 10
Responsable administration des données : 1 sur 1
Redchefs/adjoints : 6 sur 33

En parallèle, 8,4 postes seraient créés : 5 « chefs des infos », 2 responsables de rubrique, 1 responsable de l'infographie, 0,4 éditeur/trice vidéo et audio.

0,5 équivaut à un poste à mi-temps

(*) La direction a réuni dans ces catégories des postes de la rédaction et de la communication.