

La Croix (14/04/06)

Samaritaine : les salariés dans l'attente

Neuf mois après la fermeture du grand magasin parisien, peu nombreux sont les employés à avoir retrouvé un travail

Cet ancien vendeur du grand magasin la Samaritaine , à Paris, n'en est donc en ce début de printemps qu'aux premiers pas de sa démarche pour faire valider ses acquis d'expérience. Une procédure lente, puisqu'il faut établir deux dossiers successifs, qui seront examinés par deux jurys. La route est longue avant le reclassement, qu'il souhaite pour sa part faire à l'extérieur du groupe. « Mais le 31 octobre prochain, mon salaire ne me sera plus versé, la date approche et je commence à ressentir de l'appréhension. En plus, le temps me semble long. »

Depuis le 9 juin dernier, la Samaritaine n'a pas rouvert. Après bien des luttes syndicales, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a été mis en place au début février. Depuis lors, les salariés sont reçus en entretien une ou deux fois par semaine dans des cabinets de placement, afin d'établir un bilan de compétence et de déterminer la solution qui leur convient. Formation, reclassement interne ou externe, préretraite : quel que soit le choix de chacun, on prépare l'avenir. « Nous n'en sommes qu'au début, explique Thierry Rondeau, délégué syndical CFTC, la situation est donc très fluctuante. »

28 employés en période d'essai

Sur les 730 employés de la Samaritaine, peu ont déjà retrouvé du travail. À la mi-mars, 28 étaient en période d'essai dans un autre cadre professionnel. Si leur contrat est confirmé, ils seront alors définitivement licenciés par LVMH. « J'ai eu une chance exceptionnelle de retrouver du travail à l'extérieur », explique Pascal Vallet, ancien responsable de vente, qui a trouvé un poste identique dans une petite boutique de vêtements.

« Je ne connais pas d'autres personnes dans ce cas. » Par ailleurs, une soixantaine de personnes ont été détachées à titre provisoire dans d'autres enseignes de LVMH, notamment au Bon Marché. « Près de la moitié d'entre elles sont des personnels d'encadrement, explique Thierry Rondeau. Cela pose quelques problèmes lorsqu'il est question d'embaucher un non-cadre venant de la Samaritaine , car la direction prend alors des renseignements. Une employée s'est ainsi vu reprocher d'être trop lente, avant même d'avoir commencé sa période d'essai... » C'est pour ce genre de situations que l'intervention des syndicats reste nécessaire.

La vigilance est également de mise pendant les entretiens de reclassement et ce même si, dans l'ensemble, ceux-ci se passent plutôt bien. « Nous devons veiller à ce que des employés ne soient pas, sous la pression, poussés vers le reclassement externe, explique Mathé Podevin, déléguée CGT, car l'objectif non avoué de LVMH est de se débarrasser des salariés. Le groupe s'est cependant engagé à proposer deux offres valables de reclassement à tous ses employés. Il est soumis à une obligation de résultat. »

170 employés sollicitent une formation

Il n'en reste pas moins que le Bon Marché, notamment, se montre bien plus regardant dans son recrutement que la Samaritaine , exigeant par exemple la maîtrise de l'anglais. « Les employés de la Samaritaine sont en retard, déplore Mathé Podevin. La plupart n'ont pas le niveau en anglais, parce que ce type de formation qualifiante ne faisait pas partie de la politique de la direction. Cela crée aujourd'hui des difficultés pour les reclasser, et cela explique aussi que près de 170 employés sollicitent une formation. »

Cécile Treillard a déjà bénéficié d'une telle formation en informatique, qu'elle complétera par une seconde en avril. « Cela m'a permis de combler mon retard en la matière, explique-t-elle, car on ne nous avait jamais accordé cela auparavant. » C'est là un atout pour la recherche d'emploi de cette vendeuse, qui, comme beaucoup, pense se reclasser en dehors du groupe : « En interne, il n'y a pas beaucoup de postes, et ils ne correspondent pas forcément à ce que je peux faire. »

Quant aux salaires, ils ne « suivent » pas toujours non plus : « Je ne pense pas pouvoir retrouver au Bon Marché le même salaire que celui que je touchais comme premier vendeur à la Samaritaine »,

explique ainsi Didier Pillias, qui attend toujours d'être reclassé.

Pour les démonstrateurs et concessionnaires, qui ne sont pas salariés de la Samaritaine mais des différentes marques qui y exposaient, la situation a évolué plus rapidement. Sous la pression des syndicats, LVMH avait signé une charte avec les différents employeurs et s'engageait à les dédommager à hauteur des salaires de ces personnels jusqu'en décembre. Après avoir été prolongé deux fois, cet accord a expiré fin mars. Pendant cette période, une plate-forme de mobilité, avec des entretiens de placement, a permis à la plupart d'entre eux de retrouver un emploi : « Sur les 650 personnes concernées, 620 ont déjà trouvé une solution », se réjouit-on à LVMH.

Le traumatisme de nombre d'employés

Pourtant, tout n'est pas aussi simple pour tout le monde. Christine (1) était démonstratrice. « Sans la fermeture, j'aurais sans doute fini ma carrière à la Samaritaine », explique-t-elle. À 59 ans, elle n'a pas assez de trimestres pour prétendre à la préretraite. Une fois licenciée, elle pointerait donc aux Assedic, avant de pouvoir bénéficier de sa retraite à taux plein. « Pour pointer aux Assedic, il faut que la procédure de licenciement soit en cours. Or, mon employeur voudrait un arrangement à l'amiable, suivant un protocole proposé par la Samaritaine, tandis que moi, je veux être licenciée pour raisons économiques. Rien n'est décidé, ça traîne depuis des mois, je n'en peux plus... »

Pour certains des salariés de la Samaritaine, comme pour Christine, la situation est difficile à vivre. Certes, le fait d'être payés encore plusieurs mois en rassure plus d'un, mais ils savent que le marché du travail ne les accueillera pas forcément à bras ouverts. « Les salariés se retrouvent dans l'inconnu, affirme Mathé Podevin. Ce qui les inquiète aussi, c'est de changer d'environnement professionnel. »

Nombre d'entre eux ont fait leur carrière en interne et pensaient rester là jusqu'à leur retraite, comme Didier Pillias ou Cécile Treillard, qui y ont travaillé trente et un ans. Cela explique le traumatisme de nombre d'employés, attachés à la Samaritaine comme à une famille. « Certains ont craqué, raconte Thierry Rondeau. Un vendeur qui s'était toujours montré irréprochable a été pris en flagrant délit, alors qu'il emportait une chemise de son stock. Il faut dire que, dans les dernières semaines, les employés ont dû vider leurs rayons pour un inventaire de départ, c'était très dur à vivre. » Depuis, d'autres employés ont été touchés par la déprime : « Certains sont complètement perdus, ils n'arrivent plus du tout à se prendre en main. On a même eu affaire à des tentatives de suicide. »

Le début des entretiens de placement marque pourtant, pour certains, un nouveau départ : c'est le cas pour Jérôme Coqueblin, qui se réjouit d'être enfin dans une démarche active. « Il faut que les employés restent dans une logique dynamique, et nous sommes là pour les empêcher de se laisser aller. »

Marion FAURE

(1) Certains prénoms ont été changés «Sept mois d'attente, sept mois de perdus. »

Comme la plupart des employés de la Samaritaine, Jérôme Coqueblin commence à peine à préparer son avenir d'après-LVMH. Au terme de sept mois « pour rien », passés à attendre qu'un plan social soit mis en place et qu'il ait enfin débuté (en décembre), le travail avec les bureaux de reclassement.