



## Communiqué de presse

Alors que le groupe Activision Blizzard King révèle des bénéfices records en 2018, Blizzard Entertainment SAS, filiale française gérant la distribution des jeux Blizzard pour le marché européen, annonce la suppression de 134 emplois, soit un tiers des effectifs de la société, par le biais d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

### Présentation du groupe

Activision Blizzard King rassemble trois sociétés qui développent et éditent des jeux vidéo à succès tels que les jeux Call of Duty, World of Warcraft, Diablo, Overwatch ou encore Candy Crush.

Le groupe, côté en bourse au NASDAQ (ATVI), est le premier éditeur de jeux vidéo du monde et emploie environ 10 000 salariés autour du globe pour un chiffre d'affaires de 7,5 milliards de dollars et un bénéfice net de 1,8 milliard.

Outre ces résultats records, Activision Blizzard King est une société aux finances solides : une marge opérationnelle équivalente à celle de l'industrie du luxe, un EBITDA en progression de 25% sur les 10 dernières années, une trésorerie très élevée, un endettement net négatif et une distribution de dividendes en progression à la fois sur 2018 et en prévision sur 2019. Le groupe a annoncé en même temps que ces performances une restructuration mondiale et une réduction de 8% de la main-d'œuvre, se traduisant par le départ de 30% des salariés sur le seul site versaillais Blizzard Entertainment SAS.

### Un licenciement plus boursier qu'économique

Après 15 années de très forte hausse, le cours de l'action a baissé fin 2018 suite à l'annonce du départ du PDG de Blizzard Entertainment, Mike Morhaime, et au mécontentement vocal de la communauté des joueurs après l'annonce du développement d'un jeu mobile sous la licence Diablo. Le licenciement de 800 personnes est annoncé dans le monde, plan de restructuration revêtant en France la forme d'un « Plan de Sauvegarde de l'Emploi », novlangue pour parler de plan social et de licenciement économique ; mécaniquement, les cours de bourses remontent...

Par ailleurs, une partie des postes supprimés en France, notamment au Service Clientèle, sont réouverts en l'état dans les bureaux irlandais, ce qui nie l'argument de la diminution d'activité ; parle-t-on alors de licenciement économique, ou d'une délocalisation qui cache son nom pour économiser sur les coûts de main-d'œuvre ?

### Un plan social au rabais

Outre le nombre d'emplois supprimés qui ne correspond ni à un besoin chiffré, ni à une réorganisation efficace et pertinente des services du bureau européen et que nous voulons voir réduire, l'ensemble des mesures proposées par la direction est scandaleusement insuffisant notamment sur le volet lié aux mesures financières — un comble pour un groupe leader de son industrie.

Actuellement, le montant des indemnités financières est de l'ordre du minimum imposé par la loi française qu'on s'attend plutôt à trouver dans les plans d'entreprises de taille modeste souffrant de véritables difficultés financières ; ce n'est pas le cas de Blizzard Entertainment SAS qui a beau jeu d'oublier que cette même loi précise que ces montants se doivent d'être proportionnés aux moyens financiers du groupe international.

De la même façon, les mesures de formations, également imposées par la loi, sont en dessous des standards du marché, empêchant la reconversion effective des employés sur le départ. Le licenciement économique à la française a pour but, et c'est dans son nom, de permettre la sauvegarde de l'emploi à tout prix, que ce soit au sein même de l'entreprise en difficulté, au sein des compagnies sœurs dans le groupe, ou à travers une reconversion professionnelle complète qui n'est permise que si les employés ont la possibilité de financer des formations certifiantes de qualité.

Enfin, il est insoutenable d'entendre que la direction n'a prévu aucun accompagnement des employés qui resteront dans l'entreprise ni aucune étude concernant l'augmentation de la charge de travail de ceux-ci, une attente pourtant légitime et là aussi une obligation légale lors d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

## Solidaires Informatique — Game Workers Unite

Sud Solidaires Informatique – Game Workers Unite refuse ces licenciements qui ne sont nullement justifiés par le contexte économique dans lequel se trouve actuellement le groupe Activision Blizzard King.

Non, en France, on ne peut pas licencier du jour au lendemain au bon vouloir des actionnaires et sans planifier une restructuration efficace de l'entreprise, ni permettre la plus grande réemployabilité possible des salariés sur le départ. Non, en France, on ne peut pas licencier des employés pour un motif économique sans mettre de l'argent sur la table si la santé financière de la société est au vert — et ici, quel vert ! — quand bien même les décideurs américains de Activision Blizzard King semblent l'ignorer ou disposés à en faire fi. Non, en France, on ne peut pas licencier et briser des vies inutilement sans que ne s'élève la voix des Unions Syndicales Solidaires !

Sud Solidaires Informatique – Game Workers Unite, conjointement avec Force Ouvrière, espèrent que Blizzard retrouvera ses esprits et mettra sur la table les moyens nécessaires en regard de la situation, mais porteront assistance à tout salarié désirant contester son licenciement futur au conseil des Prud'hommes dans le cas contraire.

## Les signataires

### Sud Solidaires Informatique

Solidaires Informatique est membre de l'Union Syndicale Solidaires ; elle est née en février 2011 et se propose de développer un syndicalisme démocratique de lutte dans des milieux professionnels éparpillés et traditionnellement peu syndiqués. Elle regroupe plusieurs centaines d'adhérents pour défendre les intérêts individuels et collectifs de ces secteurs.

Solidaires Informatique syndique les salariés isolés, les sous-traitants du domaine de l'informatique, et les donneurs d'ordre de ces secteurs. Solidaires Informatique est présente dans de nombreuses entreprises dont Blizzard Entertainment.

Les sections de l'union syndicale Solidaires Informatique soutiennent et participent aux mobilisations sociales, nationales et internationales, sur tous les sujets qui débordent le cadre de l'entreprise mais concernent aussi le monde du travail : protection sociale, droit au logement, racisme, refus de la mondialisation financière et libérale...

Solidaires Informatique favorise l'organisation et l'unité des salariés dans l'action. Elle respecte le pluralisme syndical et est favorable à développer les convergences entre les organisations syndicales, dans l'intérêt des salariés.

Elle reconnaît l'autonomie de décision de ses syndicats et favorise les débats au sein de ses adhérent(e)s, dans la recherche respectueuse du consensus. En particulier, elle ne prend pas de décisions comme la signature d'accords nationaux sans s'appuyer sur une consultation préalable de ses syndicats et donc de ses adhérents.

### Game Workers Unite

Game Workers Unite est une organisation qui cherche à connecter les militants syndicaux, les travailleurs exploités ainsi que tout autre allié dans le but de construire une industrie du jeu vidéo syndicalisée et unie à travers toutes les disciplines liées au monde du jeu vidéo, les classes sociales ou les pays représentés.

Game Workers Unite s'appuie pour ce faire sur des structures propres qui se construisent partout dans le monde, mais également dans une approche pragmatique sur des syndicats nationaux déjà présents qui partagent leur vision sur la défense des travailleurs et l'importance des syndicats pour assurer celle-ci.

En France, Game Workers Unite reconnaît deux organisations syndicales sœurs, le STJV et Sud Solidaires Informatique.

## Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Le licenciement économique en France passe par un « Plan de Sauvegarde de l'Emploi » qui veut s'assurer au mieux du retour à l'emploi le plus rapide possible des employés touchés par un tel licenciement. Celui-ci s'articule autour de mesures garantissant une protection maximale des populations les plus fragiles, un reclassement professionnel interne obligatoire, des indemnités monétaires, des aides financières à la création d'entreprise ainsi que des périodes de formations pour reconversion professionnelle. Le plan peut être négocié par les syndicats représentatifs de l'entreprise, et ne peut s'appliquer qu'après validation par un service de l'État, la DIRECCTE.

### Rôle des syndicats

Les syndicats ont un rôle majeur à jouer lors d'un PSE : en effet, si la direction parvient à un accord avec la majorité des syndicats représentés dans l'entreprise, la vérification du plan par la DIRECCTE est très succincte et superficielle ; le principe est que le contenu du plan ayant recueilli accord, il est nécessairement considéré comme suffisant par le personnel de l'entreprise pour permettre un départ digne de la société, et un retour facilité à l'emploi.

Si la direction ne cherche pas un accord, ou si elle ne parvient pas à s'entendre avec les syndicats, alors le PSE envoyé à la DIRECCTE est dit unilatéral, et le service de l'État vérifiera l'ensemble de la procédure, toutes les remarques et informations exposées par les syndicats et les représentants du personnel, le contenu du plan, l'adéquation des mesures sociales et financières à la fois aux besoins des employés et aux moyens économiques à disposition pour le groupe international.

Face à une telle enquête minutieuse, il est de l'intérêt pour les entreprises de parvenir à un accord avec les syndicats.

### Rôle des représentants du personnel

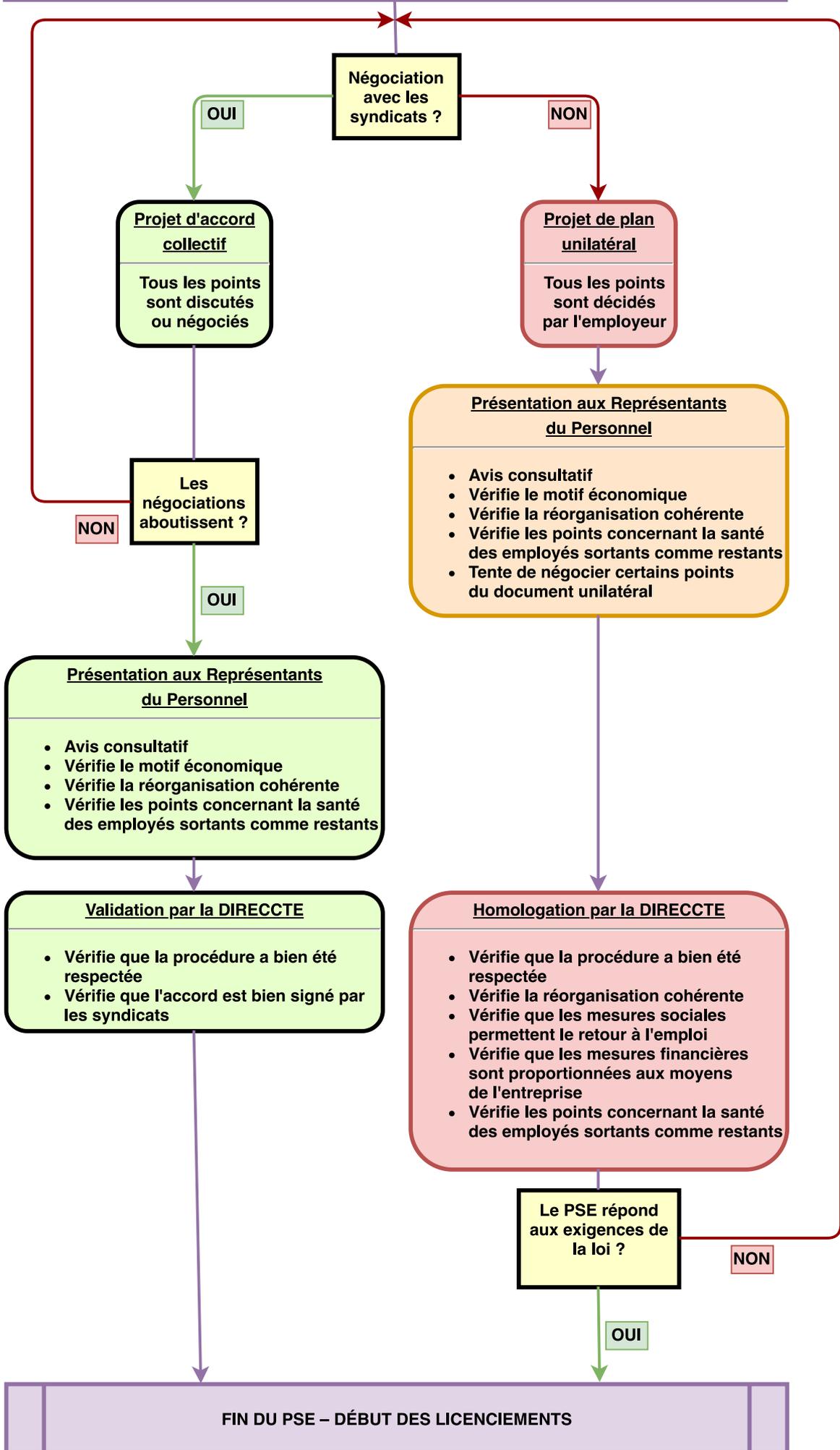
Que les syndicats aient obtenu un accord ou non, les représentants du personnel sont consultés sur le contenu du plan, et tentent de mettre en lumière les faits derrière celui-ci : les éléments apportés pour démontrer les difficultés économiques sont-ils probants ? La réorganisation proposée fait-elle sens et permettra-t-elle à l'entreprise de fonctionner ? La direction a-t-elle pris en compte les besoins spécifiques de ses salariés ? La direction a-t-elle prévu les conséquences du PSE sur l'état psychologique et physique des employés, en particulier de ceux qui resteront, et a-t-elle évalué la nécessaire augmentation de la charge de travail ? Les mesures sociales permettent-elles raisonnablement un retour à l'emploi pour les employés mis en danger ? Les mesures financières sont-elles à la hauteur du préjudice subi et des moyens financiers du groupe ?

L'avis rendu permettra à la DIRECCTE d'avoir des éléments de contexte pour sa propre lecture critique du document, si jamais il n'y avait pas d'accord. Toutes les propositions concernant la santé des employés que la direction fait aux représentants du personnel les engagent également, rendant cette analyse des risques psychosociaux critique.

Si la DIRECCTE homologuait un plan unilatéral qui semble aberrant aux représentants du personnel, ceux-ci ont également la possibilité de demander un recours devant le tribunal administratif.

Un schéma simplifié est joint en page suivante pour comprendre les tenants et les aboutissants d'un PSE.

Début du PSE



Début du PSE

Négociation avec les syndicats ?

OUI

NON

Projet d'accord collectif

Tous les points sont discutés ou négociés

Projet de plan unilatéral

Tous les points sont décidés par l'employeur

Présentation aux Représentants du Personnel

- Avis consultatif
- Vérifie le motif économique
- Vérifie la réorganisation cohérente
- Vérifie les points concernant la santé des employés sortants comme restants
- Tente de négocier certains points du document unilatéral

NON

Les négociations aboutissent ?

OUI

Présentation aux Représentants du Personnel

- Avis consultatif
- Vérifie le motif économique
- Vérifie la réorganisation cohérente
- Vérifie les points concernant la santé des employés sortants comme restants

Validation par la DIRECCTE

- Vérifie que la procédure a bien été respectée
- Vérifie que l'accord est bien signé par les syndicats

Homologation par la DIRECCTE

- Vérifie que la procédure a bien été respectée
- Vérifie la réorganisation cohérente
- Vérifie que les mesures sociales permettent le retour à l'emploi
- Vérifie que les mesures financières sont proportionnées aux moyens de l'entreprise
- Vérifie les points concernant la santé des employés sortants comme restants

Le PSE répond aux exigences de la loi ?

OUI

NON

FIN DU PSE - DÉBUT DES LICENCIEMENTS