le livre parisien

BULLETIN DU SYNDICAT GÉNÉRAL DU LIVRE ET DE LA COMMUNICATION ÉCRITE

CGT FILPAC http://www.sglce-cgt.fr Décembre 2005 -1,50 €

Celui qui se bat peut gagner
Celui qui ne se bat pas a déjà perdu

Bertolt Brecht

N° 317

SOMMAIRE

2 Droits : fiches NVO

3 Éditorial

4/5 XIVe Congrès du SGLCE

6/7 Liberté syndicale à EXACOMPTA

8/9 Presse : accord RECAPP

10/11 Visite au NMPP

12/13 Pénibilité

14 Mobilisations

15 Brèves

16 Sécurité sociale

le livre parisien
nvo La Nouvelle Vie Ouvrière

Pour se défendre

De plus en plus souvent, le patronat ne respecte pas les lois qui régissent les rapports entre l'employeur et l'employé. Les salariés, les plus conscients, finissent par se lasser et décident d'avoir recours à l'organisation syndicale.
Pour la plupart d'entre eux, c'est un monde nouveau. Ils doivent acquérir des connaissances indispensables pour faire face à une direction qui n'hésite pas à abuser de ses pouvoirs.
Le Code du travail et la convention collective sont des repères plus qu'utiles. Ces deux ouvrages peuvent être complétés par des accords d'entreprise.
La NVO vient d'éditer un recueil, « 52 fiches pour défendre ses droits », vendu au prix de 6 €. Nous avons décidé de vous faire découvrir une dizaine d'entre elles.
Dans ce numéro, vous trouverez les trois premières :
– liberté syndicale ; syndicat à l'entreprise ; délégué syndical.
Les autres suivront dans nos prochains numéros.

Bruno Rivet

1. La liberté syndicale

Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix. Le droit syndical est, pour les salariés, une garantie fondamentale, sans laquelle les autres droits ne pourraient être mis en œuvre et défendus.

Refuser toute discrimination

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement – articles L. 412-2 et L. 122-45 du Code du travail.

Libertés et citoyenneté

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail – articles L. 461-1 et suivants du Code du travail.
L'article L. 120-2 du Code du travail souligne que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Le droit de grève

La grève, droit reconnu par la Constitution, est un arrêt de travail concerté et collectif pour obtenir la satisfaction de revendications d'ordre professionnel. L'exercice du droit de grève est réglementé et ne doit donner lieu à aucune mesure de défaveur en matière de rémunération et avantages sociaux – art. L. 521-1 du Code du travail.

2. Le syndicat dans l'entreprise

La vie syndicale s'organise à l'entreprise par l'intermédiaire de syndicats ou de sections syndicales (articles L. 412-1 à L. 415-10 du Code du travail). Une section syndicale peut être créée dans une entreprise ou un établissement, quel que soit le nombre de salariés employés.

Son rôle a pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Il collecte les cotisations syndicales dans l'entreprise (article L. 412-7 du Code du travail). Il affiche des informations sur le panneau syndical (article L. 412-8 du Code du travail). Il diffuse des publicités ou des tracts dans l'entreprise (article L. 412-8, alinéa 4 du Code du travail).

Seules les organisations syndicales représentatives (CGT, FO, CFDT, CFTC et CGC) se voient appliquer la quasi-totalité des droits syndicaux contenus dans le Code du travail. Ceux-ci concernent : la désignation du délégué syndical (article L. 412-11 du Code du travail), la présentation des candidats au premier tour des élections (article L. 423-14 du Code du travail), la mise à disposition d'un local aménagé, commun aux sections syndicales dans les entreprises de moins de 200 salariés ou propre à chaque section dans les entreprises de plus de 1 000 salariés (article L. 412-9 du Code du travail), organiser des réunions dans l'enceinte de l'entreprise en dehors du temps de travail (article L. 412-10 du Code du travail) ou pendant le temps de travail (Convention collective du labeur : accord du 27 mars 1974, par exemple).

NAO : Négociation annuelle obligatoire (article L. 132-27 du Code du travail) sur les aspects suivants : les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail, et sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que sur l'emploi des personnes handicapées. De même, elle doit permettre, tous les trois ans, la révision de l'accord sur le droit d'expression et examiner, tous les cinq ans, la nécessité de réviser les classifications.

3. Le délégué syndical

Le délégué syndical représente son syndicat, auprès de l'employeur et des salariés, pour présenter des réclamations ou formuler des revendications. C'est aussi un acteur décisif pour négocier et conclure des accords collectifs.
Un syndicat peut nommer des délégués syndicaux pour le représenter, soit par entreprise, soit par établissements distincts. Le délégué syndical (DS) est habilité à défendre les conditions de vie et de travail (pénibilité, harcèlement, etc.) mais aussi à négocier et conclure des conventions ou accords collectifs améliorant la situation des salariés – article L. 412-11 du Code du travail.

Les différents délégués syndicaux

Des délégués syndicaux supplémentaires sont prévus en fonction des effectifs, des différentes catégories professionnelles et de la multiplicité des établissements au sein de l'entreprise.

Un même syndicat représentatif peut désigner 1, 2, 3, 4 ou 5 délégués syndicaux suivant que l'entreprise (ou l'établissement) totalise au moins 50, 1 000, 2 000, 4 000 ou 10 000 salariés (article R. 412-1 du Code du travail).
Un délégué syndical central peut être désigné dans les entreprises qui comptent au moins deux établissements de 50 salariés minimum chacun.

Les moyens accordés pour l'activité des délégués syndicaux.

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient d'une protection particulière pour l'accomplissement de leur mandat. Dans le cadre des négociations obligatoires, ils peuvent réclamer l'ouverture des négociations si l'employeur n'en a pas pris l'initiative.

Le crédit d'heures de délégation qui leur est alloué est lié à la taille de l'entreprise et à la nature des fonctions exercées (articles L. 412-17 et L. 412-20 du Code du travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué du personnel désigné délégué syndical ne bénéficie légalement que du crédit d'heures accordé en tant que DP pour accomplir sa double fonction. Les dispositions légales existantes peuvent être améliorées par voie de convention ou d'accord collectif.

Riposter et construire ensemble

Ringard ! Il parait que le syndicalisme CGT est ringard. Il parait que la défense des intérêts des salariés, l'action collective ou les valeurs de solidarité, c'est ringard, has been même. Si on écoute les médias qui ont le plus d'audience, que ce soit la télévision (TF1), la presse écrite (Le Parisien) ou la radio, la grève est non seulement un mode d'action dépassé mais en plus, elle serait privative de liberté et la responsabilité en incomberait systématiquement à la CGT.

Ce qui est moderne par contre, c'est la liberté justement. La liberté à tout prix et surtout au détriment de celle des plus pauvres. C'est tellement moderne qu'en 1791, le sieur Le Chapelier le savait déjà quand il rédigeait la fameuse loi qui porte son nom et qui, au nom de la liberté du travail, interdisait aux « citoyens d'un même état ou profession... aux ouvriers d'un art quelconque » de s'associer sous quelque forme que ce soit.

En bref ce qui serait ringard, c'est tout ce qui est collectif : les services publics, les conventions collectives, le Code du travail et toute contrainte collective pouvant entraver un tant soit peu la liberté des puissants. Par contre ce qui serait moderne, c'est la liberté. Pas n'importe laquelle, celle de traiter les jeunes banlieusards de « racailles », les homosexuels de « malades » ou de « déviants » comme l'a fait encore récemment un député de la majorité parlementaire. C'est encore la liberté de vendre le patrimoine français (EDF ou les sociétés d'autoroute) pour compenser les déductions d'impôts accordées aux plus riches ou celle de décréter l'état d'urgence et de jeter les jeunes en prison. Je ne sais pas pourquoi, cette liberté-là me rappelle celle de Le Chapelier, voire celle de Pétain sous l'occupation.

Au-delà du danger réel de banalisation d'idées autoritaires et réactionnaires qui plus est par un ministre de la république candidat déclaré à la présidence ce qui est inquiétant, c'est que même dans nos rangs, le travail de sape médiatique produit ses effets. Le repli sur soi prôné par les médias rentre insidieusement dans l'esprit de nos propres militants. Sinon comment expliquer le manque, voire l'absence de mobilisation pour aller au renforcement dans les champs professionnels ou dans les statuts connexes aux leurs ? Comment expliquer le repli catégoriel des camarades de la presse alors que, plus que jamais, leur statut est mis en concurrence avec d'autres ?

La CSTP et les rotativistes du SGLCE ont proposé la constitution de 3 syndicats basés sur 3 secteurs d'activité et regroupés au sein d'une structure intersyndicale régionale. Le SGLCE, lui, propose la création d'un nouveau syndicat organisé également autour de 3 secteurs d'activité mais aussi de secteurs transversaux permettant de prendre en compte des spécificités communes (cadres – employés – maintenance – retraités). Ces projets partent du constat partagé qu'il faut « répondre aux nouveaux découpages de notre secteur » ou repositionner l'action syndicale au niveau des entreprises en prenant en compte « leurs particularités en termes de positionnement professionnel et de composition sociologique » en restructurant l'outil syndical sur la base de l'activité de l'entreprise. Les constats et les orientations étant a priori partagés, les divergences sont donc ailleurs. Les désaccords ne reposent donc pas uniquement sur le fait que les « secteurs » soient constitués en syndicat, regroupés ensuite en coordination ou directement en syndicat, mais bien sur d'autres considérations moins rationnelles et surtout, bien loin des préoccupations des salariés.

Les camarades issus des secteurs autres que la presse quotidienne ont pris en compte, au fil du temps, les évolutions technologiques qui ont permis aux employeurs d'élargir les champs de mise en concurrence des salariés. Bien sûr, le redéploiement sur les champs conventionnels connexes aux champs traditionnels que sont le labeur et la presse ne pourra pas s'opérer en quelques années, surtout s'il n'est pas pris en compte par l'ensemble des salariés de la branche. Mais les efforts déjà réalisés nous ont permis d'enrayer la chute des effectifs et de fidéliser nos adhérents. Nous ne pouvons pas nous permettre de briser cet élan en divisant ces camarades dans plusieurs syndicats. Si les camarades rotativistes de presse décident de créer un syndicat des imprimeries, nous le déplorerons et cela ne pourra être qu'un syndicat des imprimeries de presse.

Le souhait du SGLCE est bien de construire une nouvelle structure prenant en compte les aspirations du maximum de salariés du secteur de la communication graphique en respectant les particularités de chacun. Mais pour prendre en compte les aspirations des syndiqués et au-delà, des salariés, il faut les connaître et non les supposer.

Aussi pour mieux construire ensemble, je vous invite dans le cadre de la préparation de notre XIVe congrès, à organiser le maximum de débats dans les entreprises avec l'ensemble des salariés et à utiliser le forum Internet que nous avons mis en place à cet effet à l'adresse suivante : www.forum-sglce.net.

Pour que le syndicalisme du livre et de la communication en région parisienne de demain soit celui que vous souhaitez, c'est à vous de jouer.

J.-P. MARÉCHAL, Secrétaire du SGLCE

XIVe congrès : points de vue

Le Livre parisien a interviewé le Secrétaire général du SGLCE, Marc Norguez pour recueillir ses points de vue à trois mois du XIVe Congrès.

Marc Norguez, secrétaire général du SGLCE

Livre Parisien. : Comment se présente le Congrès du syndicat de mars 2006 ?
Marc Norguez : À ce jour, je suis partagé par deux sentiments contradictoires : la déception et l'optimisme. La déception parce que notre proposition de construire un syndicat où retrouver, ensemble, tous les salariés de la Communication écrite et des industries graphiques n'a pas eu la réponse favorable des autres syndicats. Et pire encore, la section des imprimeurs rotativistes de notre syndicat envisage de faire scission pour créer un « Syndicat des imprimeries ». Nous sommes donc en échec sur la construction unitaire que nous souhaitons.
Mais les syndiqués sentent bien et nous le disent que seul le regroupement dans un syndicat de l'ensemble des forces CGT est capable de mobiliser les salariés, de leur redonner confiance et de faire reculer le patronat.
Cela nous rend optimistes et nous encourage à poursuivre notre objectif.
Le syndicat du « tous ensemble » que nous proposons n'est pas le SGLCE élargi à d'autres qui seraient des « pièces rapportées ». Nous proposons, comme nous l'avons unanimement voté lors du XIIIe Congrès « la dissolution de notre syndicat dès lors que les discussions avec les autres syndicats parisiens et nationaux de la profession permettront de dégager une organisation structurelle unique pour une politique syndicale unitaire ».
Evidemment, nous avons des idées ; elles sont contenues dans notre projet de document d'orientation. Ce projet, certains le présentent comme « fermé » ; c'est un manque de compréhension. Ce document est un texte de congrès destiné à être débattu, modifié et adopté avec ses amendements dans trois mois.
Ce n'est pas un projet à prendre tel quel ou à laisser pour les autres syndicats. Nous avons des idées précises mais pas bornées et une expérience de dépassement des frontières avec notre activité presse / labeur et employés / ouvriers. Nous sommes capables d'évoluer, de réussir des mutations.
Nous souhaitons en débattre avec nos camarades des autres syndicats.

L. P. : Que penses-tu du projet de la Chambre syndicale typographique parisienne ?
M.N. : Nos camarades proposent de constituer trois syndicats de métiers, chapeautés par une coordination régionale. La Commission exécutive du SGLCE ne pense pas que cela soit la bonne formule.
Mais il y a deux éléments importants de leur projet que nous approuvons et qui pourraient être des signes de rapprochement. Le premier, c'est l'accent mis sur les sections d'entreprise regroupant toutes les catégories, tous les syndiqués d'un site, d'une entreprise. Le second, ce sont les trois champs d'activité professionnelle que nous reconnaissons comme ayant des caractéristiques propres, un rythme de travail, une population et donc, un syndicalisme adapté à ces milieux différents que sont les sièges éditoriaux ou de création graphique, les lieux de fabrication imprimeries, brocheurs, routeurs et les entreprises de distribution.
L'organisation syndicale à l'entreprise et les secteurs d'activité basés sur la réalité de processus de travail et non sur les catégories ou sections est une nouveauté dans le Livre parisien. J'y vois, là encore, un élément encourageant pour l'avenir.

L. P. : Après le constat de ces convergences importantes, la différence de point de vue serait alors mineure et ne porterait que sur la structuration : un syndicat reposant sur des secteurs d'activité professionnels ou trois syndicats se retrouvant dans une coordination régionale ?
M. N. : Non, ce ne serait pas juste de présenter les choses ainsi car les questions de structures expriment des orientations syndicales et revendicatives. Le « syndicat de tous » n'est pas un objectif esthétique ou obsessionnel. C'est la volonté de constituer un bloc plus solide pour résister aux coups terribles que veut nous porter le patronat ; un syndicat de résistance et de redéploiement dans la filière graphique, dans la communication écrite.
Un « syndicat pour tous », c'est la priorité à la solidarité, au dépassement du catégoriel, du sectoriel.
Une structure plus morcelée « balkanisée » diraient certains privilégierait le repli, l'adaptation face aux évolutions techniques et sociales gérées à la mode ultralibérale.
Une coordination de syndicats de métiers est un recul sur le plan des structures et des ambitions car cela n'a pas le souffle, la dimension nécessaire à la reconstruction d'un rapport de forces.

L. P. : Et si les imprimeurs-rotativistes confirmaient leur départ ?
M. N. : Ce serait très grave et une nouvelle épreuve pour notre syndicat qui serait gravement affaibli et cela affaiblirait en réalité les rotativistes eux-mêmes.
Le SGLCE est résolument contre la culture de la scission et de l'exclusion. Tous les salariés qui veulent se défendre et se rassembler ont toute leur place dans notre syndicat CGT.
Depuis huit ans, c'est-à-dire deux congrès, les places des rotativistes sont restées libres et ouvertes à la Commission exécutive du syndicat. Ils ne les ont malheureusement jamais occupées. J'ajoute que, s'ils l'avaient

voulu, ils auraient été élus au Bureau syndical et – en tout cas, c'est ma position – au Secrétariat du syndicat.
Le SGLCE a besoin d'eux pour résister aux coups du patronat et pour organiser la CGT dans les nombreuses imprimeries de la région où les salariés sont exploités et payés à « coups de lance-pierres ».
Tout le syndicat espère que la raison l'emportera et que nous ne connaîtrons pas une nouvelle adversité.

L. P. : Alors, au congrès du SGLCE, au mieux il ne se passera rien, au pire ce sera la crise ?
M. N. : Ni l'un, ni l'autre.
La crise ? Non ! Le SGLCE regroupe 3 500 syndiqués ; il est donc divers, la vie et les discussions y sont très libres, très franches et toujours fraternelles.
Dans les entreprises, les adhérents sont plutôt fiers de leur syndicat qui essaie d'être concret, utile, présent à sa place, et dans son rôle. La direction est unie, homogène, cohérente sans être coulée dans un moule unique.
Il y a toujours des discussions, quelquefois des désaccords, des tensions que nous réglons par la discussion et dans le respect que se doivent des militants de la CGT.
Le SGLCE est confronté comme beaucoup d'autres organisations à des problèmes très difficiles. Il essaie de faire face, en tendant la main à tous ceux qui veulent relever la tête, résister, avancer vers de nouvelles conquêtes sociales.
Le congrès de mars prochain sera utilisé pour affiner le cahier revendicatif et notamment, la question du statut du travail salarié aujourd'hui, mettant hors jeu le chômage, l'exclusion et le recours aux minima sociaux.
Au XXIe siècle, quel projet devons-nous définir, y compris dans nos professions bien entendu, pour garantir un emploi qualifié, évoluant en permanence avec les technologies, permettant à chacune et à chacun une vie plus digne, plus riche, plus sereine ? Nous devons donc parler travail et formation et de l'articulation de ces deux moments de la vie des salariés.
Un autre temps fort de notre congrès sera consacré à la préparation du 48e Congrès confédéral qui se tiendra à Lille un mois après.
Beaucoup de sujets sont mis en débat dans la CGT ; les luttes que nous avons menées sur la Sécurité sociale ou les retraites, les objectifs revendicatifs, les formes d'action, le rôle et le positionnement de la CGT en France et à l'international.
Vient également la répartition des cotisations pour toutes les structures de la CGT en pourcentage à l'horizon 2007. C'est une grande nouveauté qui n'est pas une réforme technique.
Toute la CGT réfléchit à l'évolution de ses structures pour faire face à la crise sévère que traverse le syndicalisme. Notre syndicat professionnel et régional n'est pas un modèle courant. Doit-il pour autant disparaître ? Nous ne le pensons pas. Il trouvera sa raison d'être en étant toujours plus CGT, toujours professionnel et davantage au service de celles et ceux qui souffrent et qui luttent.
Nous aborderons toutes ces questions et mandaterons nos délégués pour le congrès confédéral lors de notre congrès.
Alors, le XIVe Congrès ne sera pas un congrès pour rien. C'est pourquoi ceux qui ne seront pas présents, alors qu'ils y ont toute leur place, auront tort. Nous allons utiliser les trois mois qui nous restent à travailler à sa réussite.

Compte-rendu des assemblées de syndiqués hors presse

Les 16 et 19 novembre derniers, se sont tenues deux assemblées de syndiqués du Hors presse ; l'une pour les élus, l'autre pour l'ensemble des syndiqués.

Au total, 22 entreprises ont été représentées et plus d'une cinquantaine de camarades ont participé à ces deux initiatives.

Plusieurs thèmes ont été évoqués par les camarades :
- **la préparation du congrès de notre syndicat ainsi que son orientation confirmée par la Commission exécutive autour des axes essentiels : unité, renforcement et revendications ;**
- **la défense de la Convention collective du labeur et la sauvegarde des acquis ;**
- **la question des bas salaires dans les secteurs autres que le labeur ;**
- **les libertés syndicales et les moyens syndicaux de dépasser le climat de peur qui s'installe dans les PMI ;**
- **le renforcement du syndicat dans les entreprises où des délégués sont déjà actifs, ainsi que dans les entreprises non organisées syndicalement ;**
- **la formation professionnelle et comment se saisir de l'accord signé par la CGT pour en faire bénéficier les salariés ;**
- **la formation syndicale pour les nouveaux élus et militants afin qu'ils puissent mener une activité syndicale de qualité.**

L'assemblée du samedi 19 novembre a été clôturée par Marc Norguez, le Secrétaire général du syndicat, qui a insisté sur l'orientation unitaire et revendicative du prochain congrès qui va se tenir les 23, 24 et 25 mars 2006.

Ali M'Saoura

Liberté syndicale

En 2005, il y a encore des entreprises où le droit syndical est assimilé à une activité illicite. Un délégué syndical désigné et tout de suite, le climat « social » change de nature. La haine, le chantage, les différentes pressions et l'intimidation deviennent le lot quotidien de la personne qui incarne la présence du syndicat à l'entreprise.

Exacompta fait partie de ces entreprises où la culture syndicale, le droit du travail et le dialogue social ne sont pas les points forts de la maison. C'est un groupe de plus de 3 000 salariés avec plusieurs établissements en Région parisienne (Exacompta, Clairefontaine, ateliers de fabrication des agendas…). Spécialisée dans les articles de papeterie (imprimés, cahiers, agendas), la société Exacompta affiche en 2004 un bénéfice de 14 millions d'euros. Cette bonne santé financière n'est pas l'image réelle d'un bon climat social à l'entreprise. La rémunération est faite à près de 40 % de primes diverses et variées. Ces primes constituent un système permettant à l'employeur d'exercer d'énormes pressions sur le personnel.

Pour plusieurs salariés, le taux horaire officiel est inférieur au Smic. La semaine de travail est de 44 heures en moyenne, les heures supplémentaires sont dissimulées et les repos compensateurs ne sont pas accordés. Toutes ces pratiques sont appliquées par un encadrement bien zélé qui applique à la lettre les choix de l'employeur. Nous pouvons citer le cas de notre camarade, Djazi Ghouini, délégué syndical CGT, qui a été agressé physiquement par un cadre pour le simple fait d'apposer une affiche syndicale sur le panneau prévu à cet effet.

L'employeur, interpellé par le syndicat pour assurer la protection et l'intégrité physique de tous ses salariés, y compris les délégués, convoque d'urgence le Comité d'entreprise pour arbitrer ce conflit. La surprise était que, lors de cette réunion, l'employeur n'a même pas évoqué l'incident. Il a, au contraire, menacé de supprimer les primes qui remplacent le paiement des heures supplémentaires, et convoqué le délégué syndical CGT à un entretien préalable en vue d'une sanction. Il a ainsi inversé les rôles et le camarade qui était agressé est devenu tout simplement l'agresseur. Curieuse manière d'arbitrer objectivement un conflit !

S'en est suivie une bonne mobilisation de notre syndicat, en solidarité avec notre camarade (rassemblements devant l'entreprise et distributions de tracts). Ces actions ont payé puisque Djazi n'a eu qu'un simple avertissement alors que la volonté de la direction était de le licencier et d'éradiquer ainsi la présence de la CGT à l'entreprise. Une démarche juridique est engagée par notre syndicat pour annuler cet avertissement injuste.

Même si l'entreprise Exacompta est située dans un triangle institutionnel (les Prud'hommes au nord, l'inspection du travail à l'ouest et la Bourse du travail au sud), le droit du travail est loin d'être respecté. C'est l'action syndicale qui reste le moteur nécessaire pour avancer dans le respect du droit et la défense des intérêts des salariés.

Ali M'Saoura

Interview de Djazi Ghouini

Le Livre parisien
– « Djazi, comment voyais-tu la CGT avant d'y adhérer ? »
Djazi Ghouini
– « J'avais une image un peu banale de la CGT et du syndicalisme en général. Je pensais que c'était une institution en place, comme les autres institutions (inspection du travail, ANPE…) et que c'était utile uniquement en cas de litige avec l'employeur. Je pensais aussi qu'on va voir un syndicat et surtout la CGT pour se venger du patron et de ses méthodes. Or, depuis mon adhésion, c'est-à-dire un an, ma perception du syndicat a changé peu à peu. Maintenant, je suis convaincu qu'il s'agit surtout de défendre mes intérêts de salarié (mon salaire, ma qualification, mes primes et surtout, ma dignité) et d'aider mes collègues à faire la même chose. Ce n'est plus une menace contre le patron, c'est surtout un outil pour sauvegarder les intérêts des salariés. »

L. P.
– « Pour quelle raison as-tu décidé d'adhérer à la CGT ? »
D. G.
– « Pour être franc, la raison qui m'a poussé à venir voir la CGT était vraiment personnelle puisque j'ai reçu de mon employeur un avertissement totalement injustifié et qu'il m'a vait supprimé une prime. Je ne savais pas comment protester contre cet avertissement puisque c'était la première fois que j'en recevais un en 22 ans de travail à Exacompta. Le syndicat m'a aidé à envoyer le premier courrier à mon employeur pour le réfuter et réclamer le rétablissement de ma prime. Même si

Djazi Ghouini, délégué syndical CGT

l'avertissement est toujours dans mon dossier, j'ai au moins su comment protester et surtout « *ouvrir ma gueule* » comme on dit entre nous dans les ateliers. Les incidents que j'ai vécus récemment auraient certainement débouché sur mon licenciement pour faute si je n'avais pas été soutenu par le Syndicat du Livre et par la mobilisation de ses militants. Un grand merci ! »

L. P.
– « Quel bilan après un an d'adhésion ? »
D. G.
– « Je suis au tout début d'un mandat syndical difficile parce que Exacompta est une entreprise où les syndicats sont absents depuis longtemps et que le patron n'est pas habitué à avoir un syndicat revendicatif. J'ai été élu titulaire au Comité d'entreprise au mois de juillet dernier puis désigné comme délégué syndical en octobre dernier. Depuis, plusieurs salariés sont venus me voir pour des problèmes de fiches de paie, de primes, d'heures supplémentaires ou de qualification. Même si l'adhésion n'est pas encore massive, plusieurs salariés ont quand même adhéré au SGLCE dans la perspective d'établir un rapport de forces capable de faire avancer les revendications du personnel :

- l'intégration de toutes les primes dans le salaire de base ;
- la révision de la RTT ;
- le paiement des heures supplémentaires et les repos compensateurs ;
- les qualifications et les salaires correspondants ;
- le dialogue social et le respect du personnel ;
- la révision du fonctionnement du Comité d'entreprise, son rôle et son champs d'intervention, etc. ».

L. P. :
– « Comment vois-tu l'avenir ? »
D. G.
– « Mes préoccupations actuelles sont :

- travailler sur un cahier revendicatif lisible et réalisable et continuer à construire le rapport de forces en appelant tous les salariés de l'entreprise à se rassembler en adhérant à la CGT et en lui faisant confiance ;
- commencer à préparer d'ores et déjà les élections professionnelles pour le renouvellement du CE dans un peu plus d'un an.

J'espère que d'ici là, je serais à la hauteur de la confiance que le syndicat et les salariés m'ont accordée. »

Propos recueillis par Ali M'Saoura

le livre parisien

ACCORD PROFESSIONNEL

PORTANT SUR LA MISE EN PLACE

D'UN

REGIME EXCEPTIONNEL

DE

CESSATION D'ACTIVITE

EN

PRESSE PARISIENNE

(RECAPP)

Négociations en presse parisienne

Retour sur d'importantes négociations régionales, afin de mieux construire des réponses revendicatives unitaires et dépasser l'étriqué RECAPP

Ce fut sans doute l'entrée des marchands d'armes, Serge Dassault et Arnaud Lagardère, dans les capitaux des quotidiens Le Figaro et Le Monde qui inspira, en novembre 2003, Monsieur Yves de Chaisemartin, alors président du S.P.P. et directeur du Figaro, le lancement de sa bombe atomique en déclarant « la guerre aux ouvriers du Livre et au Syndicat du Livre », en voulant s'attaquer à leur statut et à leurs acquis obtenus au cours de longues décennies.

Sa volonté et celle des autres éditeurs était de se passer du paritarisme, de supprimer les bureaux de placement, de réduire les coûts de fabrication en réduisant les salaires et les effectifs, et de supprimer tout ou partie des ouvriers à statut et si possible de se passer d'ouvriers syndiqués et des syndicats qu'ils jugeaient trop puissants. Ils étaient en cela dans la droite ligne du Medef et de ses valets, les gouvernements ultra-libéraux de Jean-Pierre Raffarin et de son successeur Dominique de Villepin

Qu'en est-il aujourd'hui ?

Monsieur Yves de Chaisemartin* a été débarqué par le nouveau propriétaire du Figaro, Serge Dassault. Et, pendant deux ans, nous avons eu d'âpres négociations, maintenu nos positions et su imposer au patronat, via le SPP, le respect de nos conventions collectives et de nos acquis.

Revenons donc sur ces deux ans de discussion avec le S.P.P.

Ces dernières ne commençaient pas sous de bons hospices puisque que c'était deux délégations CGT séparées et désunies qui rencontraient le S.P.P. pour discuter de l'avenir des milliers de salariés de notre profession. Cela a abouti à une proposition d'accord du S.P.P. qui fut rejetée par l'assemblée des délégués presse de notre syndicat car elle ne prenait pas en compte l'ensemble des salariés de la profession. Le 10 février 2004, forts de l'avis de leurs mandants, les représentants du SGLCE, Marc Norguez et Jean-François Ropert, malgré les dorures du Ministère de la Culture, la présence de ministre et de l'ensemble des éditeurs, n'apposèrent pas leurs signatures et par voie de conséquence, celle du syndicat sur le brûlot proposé par le S.P.P. Il est dommage de constater qu'une partie de la délégation CGT ne suivit pas l'avis des délégués et signa le texte proposé.

Du fait de la non signature de la principale organisation CGT de la profession, le SGLCE, cet accord fut immédiatement entaché de nullité car inapplicable et il est dans les faits aujourd'hui devenu caduc.
L'expérience aidant et la constatation qu'il était dommageable pour l'ensemble des salariés et des forces syndicales de la profession de reprendre les discussions de façon désordonnée, ce fut une délégation unique de la CGT qui reprit les discussions pour enfin aboutir le 30 novembre 2004, après l'approbation en assemblée de délégués, à la signature d'un nouvel accord cadre pour la presse quotidienne nationale.

Cet accord redéfinit une série de métiers, de fonctions et d'emplois parfois nouveaux qui permet à tous d'être pris en compte et de pouvoir se redéployer sur des fonctions et des travaux nouveaux. Il prévoit aussi des formations de haut niveau afin de permettre à tous de pouvoir se former et d'accéder à de nouvelles fonctions dans le cadre de l'évolution de carrière et, fait nouveau dans nos ateliers, à un décloisonnement entre les catégories professionnelles existantes actuellement. Cet accord prévoit également que des discussions suivent, afin de parvenir à la mise en place d'une vraie grille de qualifications, sur les bureaux de placement, et sur un volet social permettant la mise en application de cet accord cadre.
Les discussions reprirent donc sur les trois points cités précédemment. Mais la désunion refit surface et cela aboutit à la non signature de notre organisation syndicale sur deux annexes de l'accord cadre du 30 novembre 2004.

Les grilles hiérarchiques de classification :

Si nous pouvions être d'accord sur la grille de qualifications proposée, il nous paraissait inacceptable, pour l'avenir des nouveaux venus dans la profession, que ces derniers soient payés à 80 % du salaire de base de leur fonction pendant un an. Notre point de vue fut entériné en assemblée des délégués ; ce qui fit que le SGLCE ne signa pas ce texte le 15 avril 2005. De plus, cette grille hiérarchique des emplois a la singularité de ne pas avoir de salaire chiffré. Il reste donc aujourd'hui à mettre en corrélation les fonctions et les emplois définis avec un salaire réel.

Les bureaux de placement :

Alors que la volonté patronale était de se passer des « permanences », les discussions se firent sur le principe de trouver un statut pour tous les permanents ; statut tant social que juridique avec une prise en compte par les employeurs, des formations, des ma-

ladies, des absences conventionnelles… les mêmes droits que les titulaires. Il nous semblait que les négociations avançaient dans le bon sens quand le S.P.P. rajouta le principe du paiement à 80 % du salaire de base pour les nouveaux entrants dans la profession ; ce qui aboutit au même résultat que pour les grilles de classification, à savoir la non signature du SGLCE, le 27 juillet 2005.

Le volet social :

Nous avons toujours affirmé que nous n'étions pas demandeurs d'un nouveau plan social, et que la CATS nous convenait parfaitement. Pour nous, il était possible, en fonction des décrets signés, de prolonger ce dernier. Toutefois, si un nouveau plan devait être mis en place, nous avons rappelé qu'il ne pourrait être inférieur à la CATS. Le gouvernement n'étant pas à une contradiction près, et alors que ce dernier propose d'allonger la durée de cotisations pour bénéficier d'une retraite pleine et entière, qu'il nous concocte de nouveau contrat de travail à durée déterminée plus longue pour les plus de cinquante ans, d'allouer des sommes considérables non pas pour aider le développement de la presse et de ses titres en difficulté (*L'Humanité*, *France Soir*, *La Croix*…) et garantir ainsi le pluralisme, mais pour aider les plus riches, à savoir les marchands d'armes, à se séparer d'ouvriers bien gênants ; des ouvriers à statut et de plus syndiqués à la CGT. Le 7 novembre 2005, un accord entre les parties était signé permettant aux salariés les plus âgés de pouvoir partir dans des conditions sensiblement similaires à la CATS. Le salarié, concerné par le RECAPP, verra son allocation calculée sur ses rémunérations brutes des douze derniers mois travaillés et la prime de complément salarial versée par la CAPSAG jusqu'à son basculement en retraite.

Pascal Akoun

Yves de Chaisemartin dans ses œuvres

* Ce dernier quitta le Groupe Socpresse avec 30 millions d'euros d'indemnités. Vraiment la presse est au plus mal !

Calendrier des stages pour le 1er semestre 2006 :

Les 20 et 21 février : Élus au Comité d'entreprise, à Blanqui (SGLCE)
du 6 au 10 mars : Orga / Renforcement, à Blanqui (SGLCE)
du 13 au 17 mars : Élus au CE et CCE (SGLCE / ASSEFIC)
du 10 au 14 avril : Communication (SGLCE / ASSEFIC)
du 24 au 28 avril : Niveau 1, à Blanqui (SGLCE)
les 29 et 30 mai : Feuille de paie et revendication, à Blanqui (SGLCE)
les 12 et 13 juin : Accueil, à Blanqui (SGLCE)
du 19 au 21 juin : Communication, à Blanqui (SGLCE)

Les lieux des stages SGLCE/ASSEFIC sont en province et se déroulent en internat.

La Commission rappelle qu'il est indispensable que les stages se fassent selon une chronologie qui est la suivante : accueil, niveau 1 ; les trois modules – feuille de paie et revendications, élus et mandatés, communication – peuvent être suivis avant ou après le stage de niveau 1. La suite des stages peut être faite en fonction des besoins.

Pour les stages de niveau 2, ce sont les Unions départementales qui les organisent :

UD 60 : 03 44 55 01 57
À Beauvais, du 6 au 10 mars et du 27 au 31 mars
À Creil, du 2 au 7 octobre et du 16 au 20 octobre

UD 75 : 01 40 29 14 40
Du 30 janvier au 3 février et du 27 au 31 mars

UD 77 : 01 64 14 26 77

UD 78 : 01 30 62 81 27

UD 91 : 01 60 78 55 43

UD 92 : 01 41 20 91 00

UD 93 : 01 48 96 35 00

UD 94 : 01 41 94 94 00
Du 30 janvier au 3 février et du 27 février au 3 mars
Du 15 au 19 mai et du 12 au 16 juin
Du 9 au 13 octobre et du 6 au 10 novembre

UD 95 : 01 30 32 60 22

Lorsque aucune date n'est indiquée, veuillez prendre directement contact avec l'Union départementale du lieu de travail.

Candidatures à transmettre à Sandrine / SGLCE :
Tél. : 01 43 31 53 51 – Fax : 01 43 31 79 70
e-mail : s.curaudeau@sglce.fr
Nous vous rappelons que les demandes d'autorisation d'absence doivent parvenir à la direction d'entreprise au moins **1 MOIS AVANT** le début du stage.

le livre parisien

NMPP : une journée particulière

Le congrès est l'un des moments forts de la vie démocratique de la CGT. Réuni tous les trois ans, il définit les grandes orientations de la confédération. Mais un congrès de la CGT se prépare avant tout sur le terrain... 1 000 rencontres dans les entreprises, tel est l'objectif de notre confédération pour préparer son 48e Congrès, à Lille, du 24 au 28 avril prochains. Le 20 octobre dernier, Maryse Dumas, Secrétaire confédérale de la CGT se rendait aux NMPP. Sur fond d'un énième plan de restructuration de l'entreprise, cette rencontre avec des acteurs de la vie syndicale fut l'occasion de débattre sur les conditions d'un syndicalisme efficace.

Au centre des quotidiens de Stains Daniel Sanchez, Maryse Dumas et Laurent Jourdas

Ce jour-là, la météo n'était pas au beau fixe et d'aucuns ont pu penser, à tort, qu'un déluge s'annonçait. Certes, c'est sous une pluie battante que Maryse Dumas, accompagnée de Daniel Sanchez et de Marc Norguez*, arriva au centre de traitement des quotidiens des NMPP de Stains. Mais cette grisaille automnale se dissipa vite grâce au regard pétillant de notre invitée et à son chaleureux accent bordelais. Parapluies pliés et imperméables rangés, les NMPP pouvaient se dévoiler. C'est une entreprise peu ordinaire que Maryse et Daniel ont découverte au cours de leur visite des sites de Stains, Roissy et Bobigny.

Pour Maryse, postière de métier, la distribution de la presse n'est pas un monde totalement étranger. D'ailleurs, le cours de l'histoire en témoigne : devant la faillite des MFP (Messageries françaises de la presse), en 1946, des hommes politiques évoquèrent le rattachement de la distribution de la presse au ministère des PTT.

Nées avec la Loi Bichet du 2 avril 1947, les NMPP sont une société commerciale, dont le statut particulier la différencie des autres sociétés privées. Elles ont en charge une mission de service public, celle de la distribution de la presse sur l'ensemble du territoire national et à travers le monde. Un système unique au monde qui permet à tout citoyen d'acheter où qu'il soit la publication de son choix. Seuls des salariés au professionnalisme reconnu depuis bientôt 70 ans peuvent réaliser quotidiennement la prouesse d'acheminer quelque 3 600 titres vers un réseau de 190 dépositaires et 30 000 diffuseurs, avec une qualité de service inégalée.

Cette exception culturelle est remise en cause par les actuelles orientations de l'entreprise. Depuis douze ans, les plans sociaux se succèdent de manière ininterrompue et se sont soldés par une perte de plus de 54 % des effectifs. Si la robotisation des ateliers s'avérait indispensable, « l'harmonisation du réseau » par la réduction du nombre de dépositaires (2 833 en 1987 pour 190 aujourd'hui) n'était pas le meilleur choix pour renforcer le système de distribution, au même titre que la suppression des bureaux de poste, d'ailleurs.

Quant à la sous-traitance des travaux qui rend déserts les ateliers et les services des NMPP, nous demanderons bientôt à la justice d'apprécier son caractère légal au regard de l'article 4 de la Loi Bichet (voir l'article « Bal des équarisseurs », page 14).

L'éfficacité en question

Un nouveau plan social – qui prévoit la suppression de 360 emplois par le biais de départs anticipés, ramenant les effectifs à environ 1300 salariés – est annoncé. L'avenir d'un métier et d'un système est en péril. Face à cette situation, comment mener l'action syndicale ? Maryse Dumas ne manque pas de relever les similitudes de notre lutte avec celles menées dans les services publics où les syndicats cultivent les convergences d'intérêts entre salariés et usagers. Notre action doit se renforcer par la syndicalisation du personnel des sous-traitants. Les militants des NMPP ont bien en tête l'intervention de Bernard Thibault au Comité confédéral national (CCN) du

29 septembre 2005 *: « Aujourd'hui, il ne suffit pas d'être fort dans une entreprise, voire dans une branche professionnelle (…) il faut être fort partout ! L'absence de la CGT dans un grand nombre d'entreprises (…) mais aussi notre quasi-absence dans les entreprises sous-traitantes, les filiales des grands groupes donneurs d'ordres où nous sommes pourtant mieux organisés, notre représentativité insuffisante parmi les salariés les plus qualifiés, sont des handicaps considérables pour tous. »*

C'est un travail de longue haleine, difficile, en raison de la situation précaire des salariés dans ces entreprises. « *La Section des messageries*, précise Laurent Jourdas, délégué syndical central CGT des NMPP, *s'est attelée à organiser depuis des années les chauffeurs qui livrent les journaux. Elle est très active pour faire aboutir les revendications de cette profession en proie à des conditions de travail et de précarité d'un autre âge. »*

L'efficacité syndicale, c'est bien le souci des militants CGT des NMPP. Certains d'entre eux ont déjà participé au stage « Orga et Renforcement » organisé par le SGLCE. Ils seront les référents chargés de suivre les nouvelles bases syndicales.

Mais les possibilités de développer notre action syndicale existent encore au sein de notre entreprise, notamment chez les cadres qui constitueront dans peu de temps la majorité des salariés. *« Créer un nouveau rapport de forces avec l'ensemble des catégories – ouvriers, employés et cadres – au sein d'une section syndicale unique, est loin d'être une hérésie »* a déclaré Maryse Dumas.
Être efficaces, les militants CGT du centre de Bobigny de la Société Paris Presse Services (SPPS) ne demandent pas mieux. En effet, depuis la création de cette filiale en janvier 2004, ils vivent une situation qui dépasse l'entendement. Syndiqués à plus de 80 % au SGLCE, les salariés de cette entreprise 100 % NMPP ne comprennent pas qu'un syndicat « CGT bis » ait été mis en place avec l'appui de notre fédération, la FILPAC. Celle-ci bafoue ainsi ses propres statuts et l'expression démocratique des salariés. Notre secrétaire confédérale prêta une attention toute particulière aux camarades qui lui exprimèrent leur exaspération (*Nous invitons nos lecteurs à consulter les numéros du Livre parisien abordant le dossier PDP/SPPS depuis deux ans*).

Au centre des exports - Roissy

Au centre SPPS - Bobigny

En évoquant « Les recommandations et conseils de la CGT pour désigner les délégués syndicaux », document diffusé par notre confédération, Maryse Dumas donna plus qu'un avis. Cependant, nous comprenons que, par respect des statuts, une secrétaire confédérale ne puisse intervenir, tout au moins directement, sur des problèmes de structures relevant de la fédération. Quant aux syndiqués CGT, *« ils n'appartiennent à aucune structure en particulier. Ils ont à exprimer leurs attentes vis-à-vis de chacune d'entre elles, confédération comprise »* dira Maryse Dumas ailleurs. Une opportunité qu'ont saisie nos camarades de la SPPS peu habitués à être écoutés et encore moins entendus…

Oui, un congrès se prépare aussi sur le terrain et qui s'en plaindrait ? Certainement pas les militants des NMPP. Quand nous sommes sortis du Centre de Bobigny, la nuit avait repris ses droits mais le moral des militants des NMPP était au beau fixe. Que Maryse et Daniel en soient remerciés.

*** Respectivement, secrétaires généraux de la fédération Cgt de la métallurgie et du SGLCE.**

Michel Pavard

4 MILLIONS ET UN COUFFIN !

L'histoire nous apprend que trois mois après la naissance de Maryse à Bordeaux en 1953, les postiers de la ville déclenchèrent une grève illimitée. Les PTT suivirent puis ce fut le tour de l'ensemble des fonctionnaires. En quelques jours, on compta 4 millions de grévistes. On n'avait pas vu ça depuis 1936 ! La grève des cheminots, qui affecta la distribution de la presse, dura 3 semaines. C'est de cette époque que datent les premiers plans « anti-grève » des NMPP…

le livre parisien

S'attaquer aux pénibilités au travail !

Conférence de presse du 28 novembre 2005
Intervention de Jean-Christophe Le Duigou, Secrétaire de la Cgt

Reconnaître la pénibilité de certains postes de travail, par un droit au départ anticipé à la retraite, est l'occasion non pas de banaliser les travaux pénibles et dangereux mais, au contraire, de les remettre en cause. Les Français ne s'y trompent pas. 96 % d'entre eux se déclarent, dans une récente étude d'opinion menée par le Ministère du Travail, favorables à un tel dispositif. Tel est l'enjeu des négociations interprofessionnelles ouvertes, il y a maintenant plus de 10 mois, entre les syndicats et le Medef.

Pouvoir partir plus tôt à la retraite parce qu'on a accompli, durant sa vie professionnelle, des travaux pénibles, dangereux ou astreignants qui ont réduit son espérance de vie, serait tout simplement une mesure de justice.

L'espérance de vie à 60 ans d'un ouvrier est inférieure de 3 ans à celle de la moyenne des salariés.

Elle est plus courte de 5 ans par rapport à celle d'un cadre supérieur, l'écart ne cessant de grandir année après année. Il est incompréhensible que la réponse à cette question ait sans cesse été reportée. La CGT en a fait une exigence prioritaire. Cela ne semble pas le cas du Medef ! C'est pourquoi les négociations engagées traînent en longueur, la partie patronale ne cessant de décaler l'examen au fond de la revendication. Pourtant, fixer au plan national des principes, dont la mise en œuvre serait renvoyée ensuite à une négociation dans toutes les branches professionnelles, est une nécessité.

Nous mettons en avant quelques principes permettant de bâtir un système répondant à l'attente de centaines de milliers de salariés. Quelle que soit l'origine de la pénibilité ou de l'exposition aux risques, nous proposons une règle simple d'anticipation du départ en retraite d'un trimestre par année de travail reconnu pénible ou à risque. La négociation au niveau de chaque branche professionnelle devrait décliner ces critères de façon précise selon les emplois et activités et éventuellement en adapter les modalités d'application. Cela coûterait-il trop cher ? L'argument est scandaleux. Ces salariés, qui ont pourtant payé toutes leurs cotisations durant leur vie active, n'en bénéficient que très partiellement en raison d'une retraite écourtée. En demandant de partir plus tôt que les autres salariés, ils exigent seulement la justice.

D'autant qu'il faut prendre en compte les économies réalisées en matière d'assurance maladie et de chômage permises par un départ anticipé. Il serait possible de concevoir une réaffectation de certaines cotisations et financements.

C'est en même temps une nouvelle génération de droits individuels qu'il faut créer ; d'où le besoin de reconnaître la pénibilité dans les parcours professionnels de chaque salarié.

Un compte personnel devrait être établi de façon à constituer un droit opposable au fur et à mesure de l'accumulation de trimestres liés au maintien sur des postes de travail pénibles. La lisibilité sur le droit à départ anticipé serait ainsi totale. Cela permettrait aussi de prendre en compte le fait que 5 millions de salariés changent d'emploi chaque année, de même que la propension des entreprises à affecter les travailleurs les plus précaires aux postes les plus pénibles.

Il est enfin indispensable d'organiser la responsabilité de l'employeur, seule manière d'inciter fortement les entreprises à réduire la pénibilité des emplois. **L'employeur doit être responsable juridiquement et financièrement de la pénibilité et de ses conséquences.** Une cotisation payée intégralement par les employeurs permettrait de financer l'essentiel de ce droit.

Nous proposons une décomposition en 2 sous-ensembles. Une part de cette cotisation serait mutualisée entre les entreprises. Une autre part serait fixée en fonction du comportement de chaque entreprise et de sa volonté de prévenir la pénibilité sur le modèle de la cotisation pour les accidents du travail et les maladies professionnelles. Un donneur d'ordres cotiserait ainsi plus qu'un sous-traitant car on sait que les grandes entreprises sont en posi-

tion de force pour obtenir un transfert de responsabilités notamment dans le domaine de sécurité et de santé des travailleurs.
Mais la question d'un financement public reste ouverte comme complément. Les financements des dispositifs préretraite devant s'éteindre, n'y a-t-il pas une possibilité de transférer ces fonds sur les retraites anticipées ? Ces principes étant posés, la CGT réaffirme sa volonté de passer à une nouvelle culture du travail dans laquelle santé et travail seront compatibles.
Quoi qu'en dise le Medef, qui s'extasie sur tel ou tel progrès accompli, la France, depuis 30 ans, est à la traîne des pays développés. Le taux de mortalité des travailleurs manuels est 20 % plus élevé qu'au Royaume-Uni et 30 % plus élevé qu'au Danemark.

Le nombre de travailleurs exposés à des risques ne cesse de croître : charges lourdes, bruit, produits chimiques...

Certains secteurs sont particulièrement affectés comme l'a montré la dernière enquête menée par le Ministère du Travail s'appuyant sur le réseau de médecins du travail et un échantillon de salariés : la construction, l'agriculture, la transformation des métaux, la réparation automobile, la chimie. Le travail de nuit continue à se développer et touche désormais 1 salarié sur 7, l'exposition à un risque biologique 1 salarié sur 6, l'exposition à plus de 85 décibels de bruit 1 salarié sur 5… La principale responsabilité revient aux employeurs. Ces derniers ne semblent pas prendre en compte le fait que, sans réponse à ces problèmes, ils vont se trouver face à des demandes juridiques en indemnisations récurrentes qui risquent de déstabiliser financièrement beaucoup d'entreprises et de secteurs. Pour autant, les pouvoirs publics ne sont pas disculpés. Ils n'ont pas, de leur côté, agi avec la ferme volonté de faire appliquer la législation du travail ou le Code de la Sécurité sociale.
Il y a urgence à ce que cette négociation interprofessionnelle sur la pénibilité débouche. **C'est vital pour des centaines de milliers de salariés qui ne peuvent attendre pour obtenir une compensation pour une vie écourtée.** C'est aussi impératif si l'on veut vraiment s'attaquer à la question de l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels.

La pression des salariés sur la négociation est la seule façon d'avancer

Obtenir à la fois prévention et réparation de la pénibilité au travail : une revendication que le Medef fait tout pour ne pas entendre. Après avoir tenté de reporter le rendez-vous de négociation du 6 décembre, le patronat a voulu limiter le contenu de la séance et traiter séparément de la seule amélioration des conditions de travail. Il tente d'écarter la question des départs anticipés en retraite pour pénibilité.
Les appels à la mobilisation de plusieurs fédérations de la CGT ont permis de rassembler, devant le siège même du Medef, plusieurs centaines de salariés de la métallurgie et de la construction, avant le début de la séance de négociation, ce qui a été le principal point d'appui pour la délégation CGT. Monsieur Gautier-Sauvagnac, énervé, a lâché : " On comprend que la CGT défende le départ anticipé en retraite ".
Cela a permis d'obtenir, en début de cette négociation sur la reconnaissance de la pénibilité au travail, qu'on traite conjointement des aspects de prévention et de réparation. Ainsi, une grande partie de la réunion a été consacrée à définir, plus complètement que ne l'abordait le texte du Medef, les atteintes à la santé et à l'espérance de vie dues à la pénibilité et à préciser les facteurs d'usure au travail.
Le Medef ne cesse de répéter qu'il faut agir pour de meilleures conditions de travail, alors qu'en pratique, dans les entreprises, le patronat ne met pas en oeuvre les dispositions existant en la matière dans le Code du travail. Contraint de céder un peu, il accepterait des bilans dans les branches ou entreprises. Mais il persiste à vouloir faire financer des mesures d'amélioration des conditions de travail par la suppression des primes de pénibilité ou organiser un turn-over des salariés sur les travaux le plus pénibles. C'est un troc inadmissible.
La prochaine réunion ne se tiendra que le 31 janvier 2006, c'est-à-dire presque un an après l'ouverture de la négociation. Se tiendra en parallèle, le 15 décembre, une réunion sur les dispositifs existants ou passés de départ anticipé. Si l'objectif à peine caché du Medef est de démontrer qu'on ne peut rien faire d'autre au titre de la pénibilité, il est cependant contraint d'examiner les financements à redéployer et à étendre au titre de la répartition. Ceci est à mettre au crédit des mobilisations. Le 31 janvier sera de nouveau décisif. L'intervention des salariés sera plus que jamais nécessaire.

Déclaration CGT du 7 décembre

Le bal des équarisseurs

Avec les puissantes manifestations des 4 octobre et 19 novembre, les travailleurs ont fait irruption sur le pavé afin de revendiquer pour les salaires, contre les licenciements et la précarité mais également, contre les privatisations.
Les salariés de la presse, toutes catégories confondues, étaient présents bien entendu. Mais qu'il nous soit permis d'évoquer ceux de quatre entreprises qui ont pour point commun d'être des salariés d'entreprises publiques ou d'entreprises privées qui remplissent une mission de service public et qui font l'objet de privatisation ou de tentatives de démantèlement.

L'**AFP** a été ainsi nommée en 1944 par des journalistes membres de la Résistance. C'est l'unique agence de presse mondiale non anglo-saxonne. Sa direction n'a qu'une logique comptable : elle cherche à réduire la masse salariale sans avoir de véritables projets de développement et ouvre une ère de privatisation rampante en projetant la création de filiales privées dans lesquelles seront transférées les activités les plus rentables, faisant de l'AFP une coquille vide.

L'**Imprimerie nationale** a vendu son siège historique du 15e arrondissement au fonds de pension américain Carlyle. Les salariés de l'IN ont été victimes de plans drastiques de restructuration avant d'être dispersés dans des entreprises privatisées.

Les **Journaux officiels** ont été créés en 1870 et sont au service de la République Française, de ses citoyens, de leurs institutions représentatives et administratives ainsi que des collectivités locales. Suivant le credo du libéralisme, l'Etat s'en prend à l'emploi des salariés en supprimant la forme imprimée du JO pour adopter la version électronique, à

l'heure où Internet n'est utilisé que par 7 Français sur 10.

Les Nouvelles Messageries de la Presse parisienne (NMPP)
La loi Bichet bafouée
Au lendemain de la seconde guerre mondiale, les éditeurs ayant retrouvé la liberté de s'exprimer se sont dotés d'un système de distribution unique au monde reposant sur trois principes fondamentaux : Liberté, Égalité, Impartialité.
La loi Bichet du 2 avril 1947 réglemente le choix coopératif qui donne la possibilité à chacun des 3 500 titres édités d'être présent dans les 30 000 points de vente sur tout le territoire, à égalité de distribution en temps et en heure.

Les plans successifs de restructurations ont eu pour effet de supprimer 2 500 emplois (sur 4 000 en 1993) en 12 ans. Ces coupes sombres ont été opérées en transférant les travaux dans des officines où les salariés perçoivent des salaires à faire rougir M. Bolkestein.

A propos de la sous-traitance, la justice devra se prononcer sur l'application de l'article 4 de la loi Bichet qui dit : " … *Si les sociétés coopératives décident de confier l'exécution de certaines opérations matérielles à des entreprises commerciales, elles devront s'assurer une participation majoritaire dans la direction de ces entreprises, leur garantissant l'impartialité de cette gestion et la surveillance de leur comptabilité...* "
Or à ce jour, plus de 80 % des travaux de la presse magazine sont confiés à des entreprises de sous-traitance par les NMPP.

Les coopératives se réfugient derrière le prétexte que la loi est respectée puisqu'elles livrent les opérations matérielles de distribution à une entreprise commerciale de messageries, les NMPP, dont elles se sont assurées une participation majoritaire dans le capital social de celle-ci (51 % du capital).

A la lecture de la loi, les coopératives doivent confier aux NMPP l'exécution matérielle des travaux. Sinon ils ne seront plus qu'un viaduc acheminant les travaux qui leur incombent, contrairement à ce que dicte la loi. Aujourd'hui déjà, la majeure partie de la charge de travail est "externalisée" vers des sociétés qui assurent la plus grosse partie de travaux de distribution.

Affaire à suivre…

Yann Volant

Le syndicat avance à R.F.I.

ROTO FRANCE IMPRESSION, imprimerie de labeur située à Lognes, en Seine-et-Marne. 170 salariés y travaillent avec une direction très allergique aux syndicats et plus particulièrement à la CGT. Les conditions de travail sont déplorables, le dialogue social est totalement absent et la gestion du temps de travail effectif demeure approximative. De plus, les heures supplémentaires ainsi que les repos compensateurs sont mis dans une espèce de forfait appelé « prime de septembre » payée chaque année à la même date. Il a fallu que la direction remette en cause cette prime (l'équivalent d'un mois de salaire) pour que les salariés réagissent en signant à plus de 70 % la pétition réclamant son rétablissement. Plusieurs salariés ont adhéré à notre syndicat et un délégué syndical a été désigné.

Malgré la répression syndicale et les pressions exercées à l'encontre de Miguel PEREZ, délégué syndical CGT, celui-ci continue à mener tranquillement son activité syndicale en étant à l'écoute des salariés et de leurs revendications.

Dans l'immédiat, notre camarade se bat pour préparer les élections professionnelles qui vont se dérouler prochainement à l'entreprise.

Ali M'Saoura

Reprographie

1 240 € pour 152,25 heures par mois, il n'y a pas de quoi pavoiser. Et pourtant ! Lorsqu'on sait que cet accord vient d'être signé en reprographie et qu'il n'y avait pas eu d'augmentation de salaires depuis 1997, il faut considérer cet accord comme un événement !
Pour autant, il reste beaucoup de chemin à parcourir entre ce salaire minimum professionnel et la signature d'un accord actualisant la grille de classification. Nous avons besoin de vous, de savoir quels sont les qualifications et salaires pratiqués pour pouvoir défendre les intérêts des salariés de cette branche. C'est un appel qui, nous l'espérons, sera entendu.

Élection gagnée à La Transformation

À La Transformation, une brochure de 32 salariés à Rosny-sous-Bois, se tenaient, le 15 novembre dernier, les élections pour le renouvellement de la délégation du personnel. Angèle et Cissé ont été présentés par notre syndicat pour la deuxième fois consécutive. Ils ont été élus dès le premier tour et ce, malgré les intimidations et les entraves multipliées par la direction à leur encontre. L'employeur, membre de la chambre syndicale patronale de la RBD, a tout fait pour que le quorum ne soit pas atteint et passer au second tour afin de présenter ses « propres candidats » contre les candidats CGT.

Les salariés ont réussi à démentir ses prétentions. Bon courage à Angèle et Cissé !

Ali M'Saoura

Indice des prix à la consommation

Périodes	Indices avec tabac	Var. au cours du der. mois	Var. au cours des 12 der. mois
Novembre 2005	112,9	– 0,2	+ 1,6
Octobre 2005	113,1	– 0,1	+ 1,8
Septembre 2005	113,2	+ 0,5	+ 1,9
Août 2005	112,7	+ 0,4	+ 1,8
Juillet 2005	112,3	+ 0,2	+ 1,5
Juin 2005	112,5	+ 0,2	+ 2
Mai 2005	112,3	+ 0,1	+ 1,6
Avril 2005	112,2	– 0,2	+ 1,6
Mars 2005	112,0	– 0,7	+ 1,8
Février 2005	111,3	– 0,6	+ 1,3
Janvier 2005	110,7	+ 0,6	+ 1,2
Décembre 2004	111,3	+ 0,2	+ 2,1
Novembre 2004	111,1	+ 0,0	+ 2,2

Source : Insee

Salaires

Salaire minimum

■ Smic au 1er juillet 2005 (salaire en dessous duquel aucun salarié ne doit être payé). 8,03 € brut/heure ; 1 217,91 € sur la base légale de 35 heures.
Horaire collectif de 39 heures :
– Mensuel brut avec majoration de salaire de 25 % de la 36e à la 39e heures : 1 391,87 €.
– Mensuel brut avec majoration de salaire de 10 % de la 36e à la 39e heures : 1 370,99 €.
– Jeunes salariés :
16 ans : 6,43 € ; 17 ans : 7,23 €.
– Après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans : 8,03 €.

Minimum garanti

3,11 €.

Jeunes-apprentissage

Salaires minima depuis le 1er juillet 2005 (sur la base de 151,67 heures mensuelles).
De 16 à 17 ans :
– 1re année : 304,477 € + complément différentiel (CD) ;
– 2e année : 450,626 € + CD ;
– 3e année : 645,492 € + CD.
De 18 à 20 ans :
– 1re année : 499,343 € + CD ;
– 2e année : 596,775 € + CD ;
– 3e année : 791,641 € + CD.
A 21 ans et plus :
– 1re année : 645,492 € + CD ou si plus favorable, 53 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé (SMIC) ;
– 2e année : 742,925 € + CD ou 61 % su SMC, si plus favorable ;
– 3e année : 949,969 € + CD ou 78 % du SMC, si plus favorable.

Prestations sociales (catégories 1)

Plafond mens. de la Séc. soc. mensuel : 2 516 €, 30 192 € par an.

Bulletin officiel du Syndicat général du livre et de la communication écrite
94, bd A.-Blanqui 75013 PARIS.
N° de Commission paritaire : 0110 S 07117.
Prépresse réalisé par Publications Elysées
13, rue Niepce 75014 Paris - Tél. 01 40 47 41 01
Impression : Imprimerie nationale.
Directeur de publication et de rédaction : Elbaz Cyril.
Rédacteur en chef : Thomas Flores Guillaume.
Comité de rédaction : A. M'Saoura, M. Pavard, B. Rivet, Y. Volant, N. Bessemoulin, P. Le Cadre, Th. Fronty.

Les douze lustres de notre CQ

Exceptionnellement, nous ferons tout pour qu'elle ne prenne pas de retraite, malgré les mauvais coups qu'elle a pris et s'apprête à recevoir.

Vous avez pu lire le témoignage d'Oswald Calvetti - ancien Secrétaire général de la Fédération du papier, de l'UCR CGT, membre du Bureau de l'UFR FILPAC, ancien administrateur CGT de la CNAM - sur la naissance de cette institution dans Vie nouvelle et à la fin du mois, son témoignage dans notre organe fédéral " Ensemble ". Pour notre camarade, la Sécurité sociale fut l'aboutissement de l'une des grandes revendications de la CGT depuis sa création en 1895.

Le **15 mars 1944**, dans la clandestinité, le Conseil national de la Résistance proposait un plan basé sur la construction d'une société solidaire visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail, avec une gestion appartenant aux intéressés et à l'État, ainsi qu'une retraite permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours. Ambroise Croizat, secrétaire de la Fédération des métaux et ministre du travail, fut chargé de mettre en place cette institution née d'une ordonnance signée par De Gaulle, le 4 octobre 1945. Pour Pierre Laroque, premier dirigeant de la Sécurité sociale, c'était l'avènement d'un ordre social nouveau.

Ce qui fit écrire à Calvetti, dans son article « La grande conquête du monde du travail » : **« La grande réforme de 1945 a apporté des changements dans la vie quotidienne des Français, que ce soit dans le domaine de la santé, des conditions de travail à l'entreprise, de la retraite, de la durée de vie, ainsi que la médecine du travail, scolaire et sportive »**. Il poursuit : « Ce ne fut qu'avec le temps que le monde du travail, encore ignorant des bienfaits de la Sécurité sociale, prit conscience de son importance ».

Il faut se resituer dans le contexte de l'Après-guerre où tout était à reconstruire.

Quant au patronat (200 familles d'alors) qui s'était compromis pendant l'occupation, il fit un accueil « résigné » à la Sécu, comme l'a écrit le Général De Gaulle. Résigné, oui, mais avec un violent espoir de revanche. Certains iront même jusqu'à dénoncer **un projet totalitaire, absolument contraire aux idées de liberté.**

Dès **le 10 novembre 1948,** la Chambre de commerce de Paris déclare : **« La Sécurité sociale est devenue pour l'économie une charge considérable »**. Elle en rajoute une couche en parlant des salariés **« qui ont profité de traitements dont ils n'avaient peut-être pas un besoin certain, la moindre maladie étant prétexte à repos, l'absentéisme s'est développé ».**

La IVe République

Les luttes revendicatives, dont la CGT a été le moteur, ont permis d'obtenir entre autres :

– 1947 : création de l'AGIRC ;

– 1956 : constitution du fond national de solidarité permettant d'assurer le financement du minimum vieillesse.

De Gaulle est président depuis 1959, la Ve République

– 1961 : Création de l'ARRCO. À cette date, la plupart des médecins refusent les conventions et les tarifs de la Sécurité sociale d'alors.

– 1965 : Seules 35 conventions départementales seront signées.

Ce ne sera qu'en 1971 que les médecins accepteront les conventions collectives assorties de contreparties financières. Pas pour longtemps car, en 1980, sera créé le secteur 2 qui leur autorise le dépassement d'honoraires.

Devant l'augmentation des dépenses, sur ce point, nous avons quelques idées. Les gouvernements successifs s'évertueront à multiplier les commissions « alibi » leur permettant de prendre des mesures d'austérité :

– Dès 1963, une Commission nommée « Dobler », dont fait déjà partie Michel Rocard qui deviendra grand révolutionnaire en 1968, planche sur la question ;

– En 1966, Jacques Delors, rapporteur de la Commission du 5e plan, propose d'envisager **une légère inflexion de la répartition du financement entre l'État, les assujettis et les entreprises et ce, pour des raisons économiques et financières, mais également par souci d'accroître la responsabilité des bénéficiaires.**

C'est une petite musique qui deviendra rapidement un tube patronal.

Qu'on en juge par quelques dates :

– En 1967, la Commission Fridel, avec toujours « l'ami » Delors, propose le transfert des allocations familiales vers le budget de l'État et une retraite à points qui viendrait compléter un minimum vieillesse vraiment minimum.

Giscard d'Estaing est président de la République

Le CNPF dresse une liste de prestations dont la Sécurité sociale devrait abandonner le remboursement et qui pourrait être couverte par la Mutualité et la Prévoyance libre. Les syndicats se mobilisent, mais FO joue la politique du pire en cassant le mouvement syndical. En remerciement, avec l'appui du CNPF, FO prend la présidence de la Caisse nationale d'Assurance maladie. Pompidou, pemier ministre, fait voter les ordonnances du 22 août 1967 qui consacrent l'éclatement de la Sécurité sociale en 3 Caisses (maladie, vieillesse, famille).

– 1980 : Création du secteur à honoraires libres pour les médecins, 10 ans à peine après la première convention nationale.

Mitterrand, président de la République depuis 1981 (1er septennat)

– 1982 : Le gouvernement Mauroy ramène l'âge de la retraite à taux plein de 65 à 60 ans. Mais en même temps, on envisage de réduire le nombre de médecins, de pharmaciens et de lits hospitaliers par mesure d'économie car d'après les augures, il devrait y avoir moins de malades, donc moins de dépenses.

– 1988 : Mitterrand, 2e septennat

– 1990 : Sous le gouvernement Rocard, **la CSG est créée par la loi de finances du 28 décembre ;**

– 1991 : Le Livre blanc de Michel Rocard lance le débat sur la réforme des retraites. Entrée en vigueur de la CSG ;

– 1993 : La réforme Balladur-Weil qui ne concerne que le régime général des salariés du secteur privé et les régimes assimilés, comprend quatre mesures principales :

1. allongement progressif de la durée de cotisation de 37,5 à 40 années ;
2. prise en compte de la moyenne des 25 meilleures années (au lieu des 10) pour le calcul du salaire servant de base au calcul du montant de la retraite ;
3. indexation des retraites sur le coût de la vie et non plus sur l'évolution des salaires.

Sur cette réforme, 10 ans après, le Conseil d'orientation des retraites déclare : **« L'impact des deux mesures choc** (25 meilleures années et indexation) est lent, presque insidieux, mais entraîne peu à peu **une baisse du niveau des nouvelles retraites de 10 à 15 %** dans les cas de carrières complètes et régulières, **et de 20 à 30 %** dans les cas de carrières incomplètes ou irrégulières ».

Chirac est président de la République

· 1995 : Début des grandes manœuvres sur la réforme de la Sécurité sociale. Juppé est Premier ministre.

· 1996 : Festival Juppé avec la création de la CRDS. Il fait passer une loi donnant au Parlement la compétence de voter les lois de financement de la Sécu et d'en contrôler les applications. Apparition fugace du carnet de Santé.

· Toujours en 1996, les droits sur les retraites sont réduits par un accord signé par les partenaires sociaux sauf la CGT.

· 1998 : Martine Aubry : cotisation des salariés sur la CSG et déremboursement de certains médicaments.

· 2000 : Instauration de la CMU.

· 2003 : Mattei, patron-ministre, met en place le médecin référent. C'était, il faut le dire, une initiative de Mme Aubry.

✔ Déremboursement de 600 médicaments, qui étaient aussi une initiative Jospin ;

✔ Fillon reprend les dispositions de la loi Balladur, la complète et l'aggrave par l'allongement progressif de la durée des cotisations, **le but étant de baisser les pensions ;**

✔ Il faut inciter les jeunes salariés à ne plus faire confiance au dispositif solidaire que constitue la répartition en les incitant à recourir à une solution individuelle de capitalisation.

· 2004 : Loi perfide du 13 août sur l'Assurance maladie dite « loi Douste-Blazy ».

Michel Burguière

(Suite de l'article dans notre prochain numéro)