

le livre parisien

BULLETIN DU SYNDICAT GÉNÉRAL DU LIVRE ET DE LA COMMUNICATION ÉCRITE

CGT FILPAC

<http://www.sglce-cgt.fr>

Octobre 2006 - 1,50 €

N° 321

SOMMAIRE

2 Compte rendu de la Commission exécutive du 29 mai 2006

3 Editorial

4/5 Québecor licencie les salariés de JDC

6 Les élus menacés

7 Brèves : chiffres-clés, barèmes CAF, calendrier des formations syndicales du 2^e semestre

8/9/10 Plan, CIF, DIF : tout sur la formation continue

11 Sortir de l'impasse

12 Meeting de rentrée

13 Où en est la prise en compte de la pénibilité ?

14 Pour se défendre (suite)

15/16 Les experts comptables au service de l'information et de l'action des salariés





Compte rendu de la réunion de la commission exécutive du 29 mai 2006

Le point principal de l'ordre du jour de cette commission exécutive portait sur le 48^e Congrès de la CGT.

Celui-ci s'est inscrit à la fois dans la volonté de poursuivre la démarche engagée depuis trois congrès et dans celle de la prolonger, tout en étant dynamisé par la victoire contre le CPE. Dès le rapport d'ouverture, le congrès a évoqué les prolongements de cette lutte, sur la nécessité de réformes profondes et de démocratie dans notre pays, de conquêtes de nouveaux droits, de mieux porter nos revendications autour du service public, des salaires et de l'emploi.

Pour cela, avec les 711 049 syndiqués à la CGT, il faut continuer à nous renforcer, gagner le million d'adhérents et nous structurer, en lien avec l'évolution du salariat.

La première séance a porté sur l'enjeu des prochains mois : la création d'une nouvelle internationale syndicale.

Le rapport d'activité des trois dernières années et les interventions ont été ponctués à la fois de nos expériences, de nos difficultés et de la validité de porter le statut de travailleur salarié (STS) pour lutter contre la précarité, contre l'exclusion (notamment des privés d'emploi) et l'expérience des syndicats de site ; une CGT toujours solidaire, efficace et proche.

Présents :

Ait Serhane, Akoun, Ammendolea, Bartel, Bonhomme, Bonis, De Sousa, Doare P., Doare M., Durin, Elbaz, Ferbos, Ferignac, Ghouini, Gral, Jourdas, Korchia, Lourdez, Maisonneuve, Marcuccilli, Marechal, Meynard, Miquelestorena, Noblet, Norguez, Pavard, Pellet, Pinceloup, Rault, Renault, Ropert, Salaun C., Thomas Flores, Zemouli.

Excusés :

Amiard, Baudry, Bouyrie, Burguiere, Dewaele, Duquenne, Foubin, Galluchot, Joseph, Lebihan, Lesage, Parisot, Pasquier, Salaun L., Timera.

La deuxième séance a permis aux congressistes de débattre autour d'un moment fort avec la venue des représentants de l'UNEF, de l'UNL et de la FIDL, présentée par Jérôme Vérité. Des jeunes forts de leur mobilisation et de notre victoire commune, déjà positionnés sur les luttes futures, riches de leur expérience d'unité des syndicats, de l'union intergénérationnelle, prêts à en découdre contre le CPE, la loi sur l'égalité des chances, la précarité... qui nous donnent un coup de fouet pour aller vers les jeunes salariés qui portent l'enjeu du syndicalisme.

Le rapport d'activité a été adopté à 82 % des voix. Abstentions : 6,3 %. Le SGLCE a voté pour.

La troisième séance a été consacrée à la présentation du rapport financier. Elle a été ponctuée par l'intervention de John MONKS, Secrétaire général de la CES, saluant notamment la lutte anti-CPE, celle contre la précarité et les dernières mobilisations. La participation des syndicats européens le 4 avril est une réussite européenne (Strasbourg). Le rapport financier a été adopté à 84 %. Abstention : 0,06 %. Le SGLCE a voté pour.

Le débat s'est ouvert sur le document d'orientation, avec ses 25 propositions de décisions, mardi après-midi. Maryse Dumas, à partir du préambule, a rappelé que les décisions prises ensemble seraient notre feuille de route à tous au cours des trois prochaines années.

Le début, avec le préambule et le thème "le syndicalisme, acte essentiel de solidarité et de conquête sociale" a évoqué les luttes, leurs limites (comme le long conflit de la SNCM), la nécessité de peser dans la bataille des services publics, les restrictions à l'unité, l'expérience des retraites et de l'assurance maladie... Notre identité à défendre au sein de la CES ont été abordées.

Les débats sur le préambule ont pointé les questions essentielles,

puis le texte amendé a été adopté à la majorité à main levée.

Chapitre 1 a entraîné une nouvelle série de questions : comment mieux appréhender les luttes contre les discriminations, la syndicalisation des jeunes, le développement de la syndicalisation.

Bien entendu, l'importance de la syndicalisation et d'un travail de contact permanent sur le terrain a été soulignée. Le rassemblement du syndicalisme demeure un objectif essentiel pour l'unité et l'efficacité ; il va de paire avec une CGT portant l'ambition d'initiatives propres, si elle les estime fondées, à répondre aux besoins des salariés.

Chapitre 2

La démocratie est placée au coeur des enjeux de transformation du travail et de la société.

Le débat a permis de faire évoluer le contenu revendicatif, notamment sur :

- la revendication autour du salaire, la dimension structurante du STS ;
- les négociations, le SMIC ;
- la cotisation sociale, base de notre protection sociale...

La validation du STS et de la SSP trouvera son enrichissement par la lutte pour gagner de nouveaux droits d'interventions :

- discrimination,
- régularisation des sans-papiers,
- droit au logement social au 1^{er} rang,
- services publics,
- santé : des soins de qualité pour tous, la santé au travail...

Chapitres 3 et 4 : développement du syndicalisme confédéré.

Quelles transformations la CGT doit-elle mettre en œuvre pour être au plus près des salariés avec un syndicalisme de conquêtes sociales alors que le monde du travail a changé (chômage de masse, précarité, développement des PME et PMI où travaillent la moitié des salariés...)

Le rôle primordial de l'UL est souligné. Il est proposé une évolution des

fédérations, notamment sur leurs champs d'intervention.

Il faut poursuivre le travail de réflexion jusqu'au 49^e Congrès.

Chapitre 5 souligne l'importance de la place du syndiqué, de la continuité syndicale CGT lors du passage à la retraite.

Il est en projet une carte permanente disponible avant le 49^e congrès.

Recherche de convergences revendicatives et d'accroissement de notre efficacité.

Concernant les structures, le syndicat est confirmé comme la base essentielle de la CGT. Il faut inviter les syndicats à atteindre un effectif suffisant pour permettre une activité syndicale et une vie démocratique, mais avec la disparition de notion de seuil (20 syndiqués). Les syndicats locaux de site, de branche ou multi professionnels sont des bases à développer. Les évolutions structurelles des fédérations doivent s'effectuer ; le congrès donne mandat au CCN pour faire des propositions.

Marc NORGUEZ est intervenu pour appuyer la démarche confédérale sur les convergences structurelles nécessaires pour être en phase de reconquête, à l'instar de notre expérience à la FILPAC.

Résultat du vote du document d'orientation : 80,40 % de voix pour, 4,6 % d'abstentions (le SGLCE a voté pour).

Concernant le nouveau système de répartition de la cotisation pour une politique financière plus solidaire, le SGLCE est d'accord sur le principe mais il constate que les spécificités régionales et professionnelles n'ont pas été suffisamment étudiées. En conséquence, notre syndicat s'est abstenu (comme 4,3 % des votants). Les votes pour se sont élevés à 63,2 %.

Divers

Une réunion spécifique aux NMPP (Combs-la-Ville) se tiendra dans la foulée de la commission exécutive à propos des remplacements d'été.

Cyril ELBAZ



Et nous, la fédération nous la voulons comment ?

Après le 48^e Congrès de la CGT, notre fédération, la FILPAC a décidé, lors de son Comité exécutif national des 20, 21 et 22 septembre derniers, dans une démarche novatrice, de lancer la préparation de son 6^e Congrès plus d'un an avant puisqu'il devrait se tenir en novembre 2007.

Ce qui est nouveau dans la démarche, c'est qu'en se donnant un délai d'un an, le CEN ambitionne d'élaborer un document d'orientation construit en s'appuyant sur cent débats préparatoires avec, pour support, un texte intitulé « Et vous, la fédération, vous la voulez comment ? ».

Bien évidemment, cette question n'est pas sans rappeler celle posée lors du 48^e Congrès de la CGT : « Et vous, la CGT, vous la voulez comment ? ». Et la réponse ne manquera certainement pas d'être identique : « proche, solidaire, efficace ». Peu importe, l'essentiel est plus dans la manière d'y arriver que dans la réponse même.

Notre statut de première organisation de la FILPAC nous impose de prendre toute notre place dans la réflexion engagée lors du dernier congrès confédéral sur l'évolution des structures professionnelles et donc, sur la construction d'une nouvelle fédération qui couvrirait l'ensemble du champ de la Communication.

Ce texte est bien sûr à votre disposition pour vous approprier les enjeux du débat. Mais il nous est apparu un peu trop « étroit » pour permettre un débat démocratique large qui transcrive objectivement les différentes options tant sur l'aspect politique - avec la construction d'un nouveau statut du travail salarié pour les salariés de

nos branches - que sur l'aspect structurel. Nous le compléterons donc par d'autres contributions que nous publierons dans les prochains numéros.

Cette réflexion doit être l'axe du prochain congrès extraordinaire de notre syndicat pour que notre organisation prenne toute sa place dans la « refondation de l'espoir social porté par notre syndicalisme » (réf. : Et vous, la fédération, vous la voulez comment ?)

Plus simplement, il ne s'agit pas uniquement de s'interroger entre nous sur le syndicalisme que nous souhaitons, mais bien d'enrichir notre réflexion des attentes de ceux qui ne sont pas adhérents ou pas chez nous. Sans faire de clientélisme, serions-nous détenteurs de l'unique vérité sur l'outil dont les salariés ont besoin pour défendre leurs intérêts, alors que nous ne sommes pas 5% à être adhérents à une organisation syndicale (quelle qu'elle soit) dans le secteur privé ?

Faire le bonheur des salariés sans leur demander leur avis, voire contre leur volonté, ne peut aboutir. Et qui serions-nous pour prétendre avoir ce droit ?

C'est uniquement en travaillant quotidiennement à l'unité avec le plus grand nombre de collègues, si ce ne sont pas encore des camarades, c'est en construisant ensemble les outils de demain que nous parviendrons à développer un syndicalisme « proche, solidaire, efficace ».



J.-P. Maréchal
secrétaire du Sglce



Interview d'un délégué de JDC



Livre parisien : Peux-tu te présenter ?

Je m'appelle Jean-Armand Palluaud, j'ai 54 ans et j'occupe à JDC le poste de monteur préparateur de la forme imprimante.

Parcours syndical

C'est après mon embauche aux éditions de Montsouris à Massy (anciennement *le Petit Écho de la Mode*), en juillet 1973, que j'ai adhéré à la CGT suite à mon parrainage par un ancien du syndicat. Cela se faisait à cette époque et beaucoup d'entre nous ont rejoint le Syndicat du Livre suite à la recommandation de militants respectables et chevronnés comme Biollet, Landreau, Séguay, Koudinof et tant d'autres...

Erreur de jeunesse et de parcours, j'ai cessé d'être syndiqué mais lors de la reprise par Jean Didier, il a bien fallu prendre la suite des anciens qui avaient cessé leur activité du fait de leur âge ou avaient carrément choisi un autre secteur professionnel.

Les temps avaient brusquement bien changé. De Montsouris, où nous étions 735 salariés, nous nous sommes retrouvés à 364 pour faire le même travail sur un nombre analogue de machines. Il a surtout fallu réagir contre Jean Didier pour freiner sa volonté de réduire toujours davantage les effectifs en voulant nous faire exécuter tout et n'importe quoi. C'est la raison qui m'a fait comprendre ma négligence et je me suis syndiqué à nouveau en prenant bien en compte tous les intérêts. Dès 1984, je me suis présenté aux élections du personnel.

Différents mandats

- de 1985 à 2000, élu successivement comme délégué du personnel, secrétaire du CE et du CHSCT,
- de 2000 à 2003, élu au Comité d'entreprise de Torcy et membre du CHSCT,
- de 2003 à fin 2005, délégué syndical CGT et représentant syndical au C E,
- fin 2005 : arrêt des fonctions syndicales que je remplissais depuis 2002 afin de laisser les jeunes prendre la relève.

Livre parisien : en 30 ans, tu as été salarié de 5 entreprises franciliennes du *Labeur*...

- Imprimerie Montsouris à Massy,
- Didier / Montsouris,
- Didier / Bondoufle,
- Didier Québécois / Bondoufle,
- Québécois Torcy, aujourd'hui dénommé JDC.

Depuis maintenant 33 ans 1/2 que je travaille dans ce métier, je n'ai connu que des attaques en règle et des remises en cause par des directions successives utilisant l'évolution technologique des matériels pour pousser au maximum les

cadences de travail. Durant ces années, le matériel a évidemment évolué, la vitesse de production a été triplée, le temps de calage s'est réduit de plus de 50 %. Alors que la préparation d'un 32 pages nécessitait 16 heures de travail, 8 heures suffisent aujourd'hui pour produire 320 pages. Ces évolutions technologiques ont contribué à la réduction maximale des effectifs par les employeurs au prétexte de difficultés économiques.

Pour rappel, quand Jean Didier a repris l'entreprise de Massy, c'était uniquement pour en tirer les fruits ; cela ne lui avait rien coûté car la masse salariale venait d'être divisée par deux, le matériel était quasiment neuf et surtout très performant. Les murs, eux, devenaient vieillissants et il était impossible de faire les réparations en cours de production. Cela a amené Jean Didier à construire une usine à Mary-sur-Marne.

Pendant ce temps, l'unité de Massy mourait à petit feu. Les seules défenses ou parades que nous pouvions utiliser se limitaient à la lutte syndicale. Il s'agissait de faire reconnaître par les pouvoirs publics que toutes les entreprises étaient liées, faisant partie d'un seul et même groupe, afin de mettre en place le plus rapidement possible un Comité de Groupe, de nommer un cabinet d'expertise comptable qui permettrait la visibilité des comptes et la dénonciation de glissements potentiels de travaux.

Pour nous contrer, Jean Didier a tenté en 1988 de se débarrasser de nous, qui étions décidément bien gênants, en essayant de nous licencier. Il avait lié le redémarrage de l'imprimerie de Massy au licenciement des 22 élus CGT dont je



faisais partie. Nous avons mené une bataille exemplaire avec le soutien de *Blanqui* - donc de la profession - et de l'intersyndicale du département.

Il faut dire que depuis la reprise par Jean Didier, tous les deux ans, nous étions obligés de nous battre par le biais d'arrêts de travail allant d'une à quatre semaines pour nous opposer aux licenciements. Notre patron voulait notamment congédier 5 bobiniers ; grâce au soutien du syndicat CGT et du personnel, ces derniers ont été mutés dans le prépresse.

Avec l'aide du Comité de groupe constitué et grâce à la détermination des élus de l'entreprise, la fin programmée de l'établissement de Massy a coïncidé avec la construction d'une entreprise à Bondoufle avec une brochure intégrée et trois Komori neuves pour optimiser la production. Encore une fois, nous avons déploré une réduction de personnel, passant de 340 à 164 salariés, mais sans avoir le moindre « laissé pour compte » grâce aux mutations. Mieux encore, huit emplois en CDD ont été transformés en CDI grâce à l'intervention de la CGT.

En 1994, le consortium Québecor, avec ses dollars canadiens, a racheté l'ensemble des entreprises du groupe Jean Didier et a dû y intégrer l'établissement de Bondoufle à son grand dam car il comptait sur la liquidation de cet établissement.

Au bout de 4 ans, l'entreprise, dont la fin était programmée, a été mise en difficulté par une charge de travail qui ne correspondait plus aux machines, d'où un manque de rentabilité. La détermination des élus et du personnel a permis que l'entreprise ne soit pas liquidée mais qu'elle déménage sur le site de Torcy, déjà en difficulté à cause de son matériel obsolète. De ce fait, la brochure a disparu et 122 personnes ont été reclassées ; 78 d'entre elles ont rejoint Torcy pendant l'été 2000.

Dès la fin 2001, l'entreprise de Torcy était déjà en difficulté avec un sureffectif de 78 personnes. Les équipes avaient été modifiées : 4 d'entre elles étaient passées en 3 x 8 la semaine, en alternan-

ce avec 17 heures de travail le week-end.

Québecor avait fermé le site de Fécomme mais conservait l'objectif de « réduire la voilure » de ses acquisitions en amenant les machines à Torcy pour faire des économies de structures. Les salariés transférés à Torcy, quelle que soit la taille de la machine sur laquelle ils travailleraient, seraient payés conformément à la CCN et donc autant que les premiers conducteurs rotativistes 32 ou 48 pages au titre conventionnel de conducteur de machines complexes 4 couleurs.

De ce fait, dans l'objectif de nous punir, la société Québecor a choisi de céder l'entreprise à son directeur, J. de Carvalho. Mais elle est restée propriétaire des murs et de la charge de travail afin d'avoir une porte de sortie de sous-traitance assurée, le temps de mettre en pratique ses restrictions de masse salariale dans les autres unités, tout en asphyxiant JDC et en gardant sur elle le droit de vie ou de mort.

Si je fais le bilan, mon expérience au sein du métier m'a appris la nécessité d'une perpétuelle lutte contre le patronat afin de préserver nos acquis et surtout nos emplois. Cela n'a été que dépôts de bilans programmés successifs avec restructurations et suppressions de postes.

J'ai toujours mené le combat pour essayer de sauvegarder le maximum d'emplois mais cela était très difficile car le patronat du travail a toujours été un patronat offensif et le restera. Les résultats obtenus, suite aux luttes courageuses menées par la CGT, ont toujours été honorables tant par les emplois sauvés que par les solutions sociales satisfaisantes.

Livre parisien : Actuellement, où en est-on à JDC ?

Aujourd'hui, à JDC, des lettres de licenciement sont sur le point d'être adressées à une soixantaine de salariés.

Un petit ballon d'oxygène s'était profilé avec l'arrivée potentielle de deux nouvelles machines pour imprimer le journal gratuit *20 Minutes*. À l'origine, ces

machines devaient être confiées à JDC dans la journée pour y réaliser des travaux, ce qui aurait pu sauver une quinzaine d'emplois.

Depuis sa sortie, *20 Minutes* est le centre d'une lutte légitime du secteur presse du Syndicat CGT du Livre - tout comme celle de *Metro*, de certains encarts (*l'Équipe Mag*, suppléments télé liés aux quotidiens...) ou encore pour la couverture de *l'Huma* dans le début des années 90... J'y ai participé lors d'actions communes à la presse et au travail. Cette lutte montre bien notre attachement au respect des métiers. Les actions ont été menées plus souvent pour le travail (je pense en particulier au soutien primordial de la profession aux salariés de Massy pendant le conflit avec Jean Didier en 1988).

Par contre, je n'ai pas compris ce qui s'est passé entre les rotativistes de presse et M. Caron, notre dirigeant, avec l'aval de JDC... Ils ont échafaudé des négociations aux fins de remplacer certaines machines de l'entreprise par d'autres sans ignorer que cela se traduirait automatiquement par le licenciement de personnel. Il est dommage qu'ils n'aient pas eu la présence d'esprit de contacter leurs camarades CGT du travail y travaillant, sachant que certains se retrouveraient sur la paille alors qu'une machine de JDC faisant partie du projet *20 Minutes* aurait pu produire des travaux du travail dans la journée.

Ce manque de coordination et cette volonté hégémonique ont encouragé M. Caron à chercher une solution ailleurs qu'à Torcy. C'est bien dommage !

Je ne manquerai pas d'apprécier l'aide logistique concrète que nous apporte le SGLCE dans notre éternelle lutte contre le patronat.

Les directions d'entreprise ont beau se rejeter les fautes, il est démontré au quotidien que tout ce qui se passe est extrêmement bien coordonné pour mettre telle ou telle entreprise en difficulté et restreindre, telle une peau de chagrin, le nombre d'emplois et de ce fait, inciter les ouvriers à accepter tout et n'importe quoi, au détriment de la Convention collective et de la législation du travail.

La violence... Si tu te tais, elle te tue !

Ceux qui prennent les transports en commun ont dû voir cette campagne d'affichage destinée à la jeunesse ! Des mots comme harcèlement, viols, injures ont été utilisés pour stigmatiser cette violence. Dans le monde du travail, les mêmes mots (maux) n'ont-ils pas les mêmes conséquences ?

Les salariés sont de plus en plus nombreux à venir nous voir pour nous relater des pratiques dignes d'un autre temps. L'insupportable les conduit vers nous pour faire cesser des situations qui ne font qu'empirer au fil du temps.

Les situations sont diverses et variées selon les entreprises :

□ Un salarié prend conscience des injustices qui se déroulent dans son atelier, il vient voir le syndicat, est élu délégué grâce aux votes du personnel et là, tout change. Il devient l'homme qu'il faut faire taire, qu'il faut marginaliser de peur qu'il ne contamine l'ensemble de ses collègues du fait du bien-fondé de sa rébellion ; alors les pressions s'exercent, avec des brimades et tout récemment, des menaces de mort.

□ Parfois, les manœuvres de la direction conduisent deux élus à en venir aux mains ; quelques mois plus tard, après les élections, ils se retrouveront sur une

liste de licenciés car le patronat n'est fidèle qu'à l'argent, pas aux promesses qu'il fait.

□ Un autre, promu chef d'atelier, voit sa vie professionnelle bouleversée après la nomination d'un nouveau directeur. Harcèlement moral, harcèlement sexuel, mauvais résultats, atmosphère délétère lui sont reprochés. Mais sans doute cela n'a-t-il rien à voir avec son élection comme délégué CGT dans le collège encadrement ou avec son homosexualité !

□ Après avoir été soutenu par notre syndicat, un délégué avait eu un moment de répit... Malheureusement, les injures recommencent à pleuvoir sur celui qui, avec d'autres élus, mène l'activité syndicale dans cette entreprise où est en train de se construire une des plus importantes sections syndicales au SGLCE.

□ Certains réclament simplement l'application de la législation du travail et cela entraîne le dé-



chaînement du "pouvoir" patronal.

Ils se prénomment Carlos, Stéphane, Djazi, Patrick ou Mohand... Les patrons des entreprises Exacompta, Desbouis-Grésil, Depiesse, Sic Imprimerie ou Eurogravure ne s'y trompent pas, nos camarades sont bien les premiers remparts contre leurs manœuvres les plus viles.

La perversité des méthodes employées n'est pas nouvelle mais lorsque les événements ne nous touchent pas directement, nous avons du mal à réaliser ce que subit l'autre. Car ces méthodes sont faites pour "casser" la personnalité, de façon à faire de chaque salarié un "mouton bon à tondre".

Combien de salariés subissent aujourd'hui ces méthodes sans que nous les connaissions, sans que nous puissions les aider, les défendre ?

Syndicat contre "patrons voyous"

Le jugement rendu récemment dans l'affaire des parfums Palace a condamné ces derniers, les qualifiant de "patrons voyous". La mise en examen de plusieurs dirigeants de Valéo ou le jugement condamnant Alstom pour "blessures et homicides involontaires et non-assistance à personne en danger" parce qu'ils avaient continué de faire travailler l'amiante par du personnel sans aucune protection bien que connaissant les dangers de ce

minéral, sont des décisions encourageantes pour la prise de conscience collective des dangers réels du travail.

Les élus des entreprises dont nous évoquons le cas ci-dessus ont tous vu leur licenciement refusé par l'Inspection du travail et certains même par le Ministère. C'est dire tout l'acharnement de ces chefs d'entreprises mais aussi, toute la détermination de ceux qui veulent simplement faire respecter les lois de la République. Après "patrons voyous" d'autres qualificatifs pourraient être données à ces patrons : hors-la-loi, tortionnaires, assassins...

L'organisation syndicale peut être un élément important de la prise de conscience des salariés victimes des sévices patronaux. Elle est en tout cas un pôle important de résistance que nous pouvons faire avancer ensemble. Certes, des lois existent contre les différentes formes de harcèlement (voir l'encadré ci-après), mais rien ne peut remplacer la **solidarité**, l'**union** des salariés pour être plus forts et rien ne doit être négligé : ni la violence, ni les conditions de travail, ni la pénibilité, ni les salaires, ni la formation...

"La lutte pour l'égalité des droits suppose de combattre toutes les discriminations !" rappelle la CGT.

Bruno RIVET

Principaux textes en la matière

- ✓ discriminations : art. L. 122-25 du Code du travail (CDT) ;
- ✓ égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : art. L. 123-1 du CDT ;
- ✓ droit d'alerte du délégué du personnel qui constate des faits discriminatoires : art. L. 422-1-1 du CDT.

La prescription en matière de discrimination n'est pas de cinq années comme habituellement en droit du travail, mais de trente ans.

Le salarié victime de discrimination doit montrer au juge en quoi le traitement qu'il subit est différent des autres, l'employeur devant prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.



CALENDRIER DES FORMATIONS DU 2^e SEMESTRE 2006

- **du 20 au 24 novembre** Élus au Comité d'entreprise, à Blanqui (SGLCE).
- **les 30 novembre et 1^{er} décembre** Élus et mandatés, à Blanqui (SGLCE).
- **du 11 au 15 décembre** Niveau 1, à Blanqui (SGLCE).
- **les 18, 19 et 20 décembre** Communication, à Blanqui (SGLCE).
- **du 8 au 12 janvier 2007** Formation des formateurs, à Blanqui (SGLCE).

La Commission rappelle qu'il est indispensable de respecter la chronologie suivante : accueil ; niveau 1 ; les 3 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 se dérouler en fonction des besoins.

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.

Indice des prix à la consommation

Périodes	Indices avec tabac	Var. au cours du der. mois	Var. au cours des 12 der. mois
Août 2006	114,85	+ 0,3	+ 1,9
Juillet 2006	114,46	- 0,1	+ 1,9
Juin 2006	114,65	—	+ 1,9
Mai 2006	114,66	+ 0,4	+ 2,1
Avril 2006	114,16	+ 0,4	+ 1,7
Mars 2006	113,69	+ 0,3	+ 1,5
Février 2006	113,36	+ 0,4	+ 1,8
Janvier 2006	112,94	- 0,1	+ 2
Décembre 2005	113,0	+ 0,1	+ 1,5
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

Source : Insee

Salaires

Salaire minimum

■ Smic au 1^{er} juillet 2006 (salaire en dessous duquel aucun salarié ne doit être payé). 8,27 € brut/heure ; 1 254,31 € sur la base légale de 35 heures.

– Jeunes salariés :

16 ans : 6,62 € ; 17 ans : 7,44 €.

– Après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans : 8,27 €.

Minimum garanti

3,17 €.

Jeunes-apprentissage

Salaires minima depuis le 1^{er} juillet 2006 (sur la base de 151,67 heures mensuelles).

De 16 à 17 ans :

– 1^{re} année : 313,577 € + complément différentiel (CD) ;

– 2^e année : 464,095 € + CD ;

– 3^e année : 664,784 € + CD.

De 18 à 20 ans :

– 1^{re} année : 514,267 € + CD ;

– 2^e année : 614,611 € + CD ;

– 3^e année : 815,301 € + CD.

A 21 ans et plus :

– 1^{re} année : 664,784 € + CD ou si plus favorable, 53 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé (SMIC) ;

– 2^e année : 765,129 € + CD ou 61 % du SMC, si plus favorable ;

– 3^e année : 978,361 € + CD ou 78 % du SMC, si plus favorable.

Plafond sécurité sociales

Mensuel : 2 589 €, 31 068 € par an.

Taux d'intérêt légal pour 2006

2,11 %

Aide juridictionnelle

Plafond de ressources mensuelles (année civile précédente) :

Aide totale : 859 €, aide partielle : 1 288 €, majoration de + 155 €, pour les deux premières à charge et 98 € pour la troisième et les suivantes.

CONTINUITÉ DE LA COMMISSION 50/60

Au cours de la réunion des 50/60 du 29 septembre 2006, Jean Bellier a passé le témoin à Xavier Hirsch pour animer la Commission.



Le nouveau Bureau sera composé de :

Mesdames : Josette Rivet et Lyliane Tesson ;

et de Messieurs : André Amiard, Daniel Bosselut, Gérard Douhard, Alain Floch, Jean-Michel Floret, Jean-Michel Franc, Xavier Hirsch, Christian Laignier, Michel Le Bihan, Alain Le Corre, Pierre Léri, Serge Michoux, Patrick Pinceloup, Bruno Rivet, Claude Simon, Jean-Pierre Walkowiak.



Tout sur la form

Les 12 septembre et 5 octobre 2006, les camarades du secteur des industries graphiques ont participé à une journée d'étude sur la formation professionnelle continue. Cette dernière a réuni en deux fois une quarantaine d'élus de vingt-sept entreprises, essentiellement du secteur.

La formation professionnelle tout au long de la vie qui « constitue une obligation nationale » (art. L. 900-1) est un axe central de la sécurité sociale professionnelle et du nouveau statut du travail salarié revendiqué par la CGT depuis le 47^e Congrès. La sécurisation du parcours professionnel, au-delà du maintien du contrat de travail, passe obligatoirement par une mise à niveau des compétences et qualifications du salarié pour être en phase avec les évolutions du « marché du travail ».

L'ensemble des élus se trouve régulièrement confronté à des problèmes de reclassement, d'évolution technologique ou technique. La formation professionnelle tout au long de la vie est un des éléments qui doit leur permettre d'aider les salariés à affronter ces difficultés et ceci, quelle que soit la convention collective applicable.

Depuis l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 - devenu accord du 5 décembre 2003 - et la loi du 4 mai 2004 qui ont constitué la base de la réforme des dispositifs sur la formation professionnelle, des accords ont été conclus dans toutes les branches de notre secteur, précisant les modalités d'application. (voir tableau bas de page)

Globalement, la réforme tourne autour de 4 axes :

1 - L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Cette phase a pour objectif de structurer la démarche de formation du salarié de manière à ce qu'elle corresponde à une sécurisation de son parcours professionnel, en analysant ses besoins, en lien avec les évolutions de son environnement professionnel et avec ses acquisitions personnelles. À cette fin, les nouvelles dispositions prévoient 4 outils :

- L'entretien professionnel

Il est réalisé par l'entreprise, au minimum tous les 2 ans, pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté. En aucun cas, il ne doit se résumer à un entretien d'évaluation. Au contraire, il doit

être un moment d'échange entre le salarié et son supérieur hiérarchique pour élaborer *le projet professionnel du salarié en prenant en compte ses souhaits d'évolution* et ses aptitudes.

Les conditions de réalisation de l'entretien professionnel n'ont pas été définies par la loi du 4 mai 2004 ni dans les accords de branche. Il faut donc en négocier les modalités dans l'entreprise.

- Le bilan de compétences (art. L. 931-21 et suivants)

Cet outil n'est pas nouveau, puisqu'il a été créé par la loi du 31/12/1991. Cependant, il se trouve renforcé dans les nouvelles dispositions en prenant sa place dans un cursus plus global sur l'orientation du salarié dans l'élaboration de son parcours professionnel.

Il peut être fait à la demande du salarié ou de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou, à défaut, dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, accessible dans des conditions similaires au CIF traité plus loin.

L'employeur peut accorder le congé d'une durée maximale de 24 heures ou imposer un report (6 mois maxi, art. R. 931-28).

Il est recommandé de faire effectuer ce bilan uniquement par les organismes spécialisés que sont

Secteur	Date de l'accord	Signé par la CGT	OPCA
- Imprimerie de labeur et RBD	12/10/2004	Oui	OPCA-CGM
- Presse quotidienne (nationale, régionale ou départementale)	29/03/2005	Oui	MEDIAFOR
- Presse magazine			
- Agences de presse			
- Edition	09/09/2005	Oui	OPCA-CGM
- Publicité	29/11/2004	Oui	AFDAS
- Routage, logistique de publicité directe	07/12/2004	Oui	OPCA-CGM
- Fabrication, transformation et distribution du papier	03/11/2004	Non	FORMAPAP
- Articles de papeterie			
- Cartonnage			
- Sérigraphie	15/11/2004 et 24/05/2005	Oui	OPCA-CGM
- Reprographie	Pas d'accord		Interprofessionnel
- Distribution directe	20/04/2005	Oui	AFDAS



Formation continue...

les CIBC (Centre interprofessionnel de Bilan de Compétences).

Les résultats sont personnels et confidentiels. Ils ne peuvent en aucun cas être transmis à la direction sans l'accord du salarié. Le refus du salarié de faire un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

– Passeport formation

Prévu dans l'ANI, il ne figure pas dans la loi et est renvoyé à des négociations futures. Propre à chaque salarié, le passeport formation doit permettre de faire reconnaître ses formations et ses acquis professionnels.

– Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) (art. L. 935-1 et suivants)

C'est un droit qui permet aux salariés d'acquies tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, y compris les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) en faisant valider par un jury son expérience professionnelle ou bénévole.

Le jury peut attribuer tout ou partie du titre ou diplôme. En cas de validation partielle, il informe le candidat sur les compétences devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Il se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat à l'issue d'un entretien professionnel et d'une mise en situation.

Cette validation peut s'effectuer :

- soit à la demande du salarié ou de l'employeur, dans le cadre du plan de formation,
- soit dans le cadre d'un Congé de Validation des Acquis de l'Expérience, accessible dans des conditions similaires au CIF traité plus loin ou éventuellement, dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Le congé pour VAE ne peut-être renouvelé moins d'un an après la fin du précédent alors que les compétences acquises restent validées durant 5 ans.

2 – LES MODES D'ACCÈS A LA FORMATION

– Droit individuel à la Formation (DIF) (art. L. 933-1 et suivants)

Contrairement aux autres modes d'accès à la formation développés dans ce chapitre, le DIF n'est pas un dispositif de formation.

C'est-à-dire que ce n'est pas à proprement parler un mode d'accès à la formation professionnelle puisqu'il n'y a pas de fonds dédiés à ce droit.



C'est donc un droit à faire valoir dans le cadre des dispositifs décrits plus bas.

Il permet au travailleur de faire financer par l'entreprise tout ou partie des actions de formation de son projet professionnel.

En fonction de la formation envisagée par le salarié, deux situations peuvent se présenter :

a) Il y a accord entre le salarié et l'entreprise.

Dans ce cas, les frais de formation et annexes sont pris en charge par l'entreprise. Si la formation est dispensée sur le temps de travail, il y a maintien de la rémunération. Si la formation est dispensée hors temps de travail, il est versé une indemnité égale à 50 % de la rémunération nette de référence.

b) Il n'y a pas d'accord avec l'employeur durant 2 années consécutives. Le DIF est transféré sur le CIF avec priorité d'accès, une participation étant versée à l'OPACIF par l'entreprise sur la base des droits acquis au titre du DIF par le salarié.

La durée légale de ce droit est de :

- 20 heures par an cumulables sur 6 ans pour les salariés en CDI à temps plein ayant au moins 1 an d'ancienneté,
- 20 heures par an au prorata, cumulables jusqu'à 120 heures pour les salariés en CDI à temps partiel ayant au moins 1 an d'ancienneté,
- 20 heures par an au prorata pour les salariés en CDD ayant au moins 4 mois d'ancienneté.

En cas de rupture du contrat de travail (sauf faute grave ou lourde), le salarié doit impérativement faire valoir son droit individuel à la formation pendant son préavis pour en bénéficier, sinon ce droit est perdu. En cas de démission, la formation financée dans ce cadre doit débiter avant la fin du préavis.

Attention : dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF et des possibilités qui lui sont offertes d'en bénéficier durant le préavis.

– Congé individuel de Formation (CIF) (art. L. 931-1 et suivants)

Ce dispositif n'est pas nouveau puisqu'il a été créé dans le cadre des dispositions de la loi du 16 juillet 1971 sur l'éducation permanente et n'a cessé d'évoluer depuis cette date. Il se trouve renforcé indirectement par la disparition du Capital de Temps Formation (CTF) qui ponctionnait la moitié de son financement dans les branches qui l'avaient mis en œuvre.

C'est le dispositif qui permet au salarié de bénéficier d'une action de formation de **son choix**.

L'accès à la formation est soumis à l'autorisation d'absence de l'employeur qui ne peut que la reporter, et pour une durée de neuf mois au maximum. La demande de financement est à faire auprès de l'OPACIF trois mois avant le début de l'action de formation. Un complément de financement éventuel est possible au titre du plan de formation.

– Plan de Formation à l'entreprise (art. L. 932-1 et suivants)

Il se décline en trois types d'action souvent dénommés : Pfe1, Pfe2 et Pfe3.

Le premier est directement lié à l'obligation de l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leur poste de travail. Le second regroupe les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, le troisième, les actions participant au développement des compétences. Le dispositif « Plan de Formation » est à distinguer du plan de formation présenté aux représentants des salariés dans le cadre des consultations annuelles obligatoires qui doit contenir l'ensemble des actions de formation financées sur le budget de l'entreprise et ce, quels que soient le dispositif ou la nature de la formation concernée.



Calendrier	Procédure	Référence
Avant le 24 octobre	Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise	Art. L. 934-1 et L. 432-3 al. 7 du C. du T.
Le 24 octobre au plus tard	Communication des documents sur l'exécution du plan de l'année antérieure (2005) et en cours (2006) et sur les orientations en matière de formation dans l'entreprise et dans la branche.	Art. L. 934-4 al. 6 Art. D. 932-1 et D. 932-2 du C. du T.
Le 14 novembre au plus tard	Première réunion du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel pour délibérer sur l'exécution du plan de l'année antérieure (2005) et en cours (2006)	Art. L. 934-4 et D. 932-2 du C. du T. Art. 2-7 de l'ANI du 5/12/2003
10 décembre au plus tard	Communication du projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir (2007) comportant notamment la liste et le classement des actions de formation proposées, les organismes de formation retenus et les effectifs concernés.	Art. L. 934-4, D. 932-1 et D. 932-2 du C. du T.
31 décembre au plus tard	Seconde réunion du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel pour délibérer sur le plan à venir (2007) et procès verbal de l'ensemble de la procédure	Art. L. 934-4 et D. 932-2 du C. du T.

- les salariés via leurs représentants qui sont consultés tous les ans sur le plan de formation de l'entreprise (voir calendrier ci-contre) et qui doivent émettre un avis sur le plan en cours et sur celui à venir ;
- les entreprises, via leur service Relations humaines.

Ce tour d'horizon, nous l'espérons, vous aura à la fois rafraîchi la mémoire et fait découvrir les dernières dispositions de la formation professionnelle tout au long de la vie. D'octobre à décembre doivent se préparer dans toutes les entreprises les plans de formation pour l'année 2007. Alors, à vous de jouer !

Si vous en ressentez le besoin, nous pouvons rapidement mettre sur pied des journées d'étude, soit au niveau de l'entreprise, soit collectivement au syndicat pour approfondir le sujet.

Jean-Philippe MARECHAL

– Période de professionnalisation

Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée en leur permettant d'acquérir un diplôme, un titre professionnel ou une qualification professionnelle reconnue par la branche.

Les formations d'adaptation au poste de travail ne sont pas concernées. Elles relèvent du plan de formation de l'entreprise.

– Contrat de professionnalisation

Il a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi qui veulent acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification reconnue dans la branche.

Il peut être à durée indéterminée ou déterminée pour une période de 6 à 24 mois. Il contient une action de professionnalisation qui est confondue avec la durée du contrat pour un CDD ou qui est située au début du contrat pour un CDI.

L'employeur doit se rapprocher de l'OPCA pour valider le programme du contrat de professionnalisation et les conditions de son financement.

Les bénéficiaires sont rémunérés 55 % du SMIC pour ceux âgés de moins de 21 ans et 70 % du SMIC pour ceux de 21 ans à 25 ans inclus. Les salariés de plus de 26 ans sont rémunérés à 85 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré ou du Smic, si celui-ci est plus avantageux.

3 – CONTRIBUTION DES ENTREPRISES

Les entreprises doivent contribuer, dans le cadre d'une obligation fiscale, au financement de la formation professionnelle continue.

Le budget formation d'une entreprise doit coïncider avec les besoins de formation de l'entreprise. Il ne peut en aucun cas se limiter à cette obligation légale.

La contribution se répartit de façon différente selon les dispositifs et la taille de l'entreprise :

- Le CIF est financé à hauteur de 0,2 % de la

masse salariale pour les entreprises de plus de 20 salariés et est versé obligatoirement à l'OPACIF même si tous les salariés peuvent en bénéficier, quelle que soit la taille de leur entreprise.

– La professionnalisation (contrat ou période) est financée à hauteur de 0,5 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 20 salariés et de 0,15 % pour celles de moins de 20, versée obligatoirement à l'OPCA.

– Le plan de formation est financé **au minimum** à hauteur de 0,9 % de la masse salariale ; il est versé volontairement ou conventionnellement à l'OPCA selon les accords de branche pour les entreprises de plus de 10 salariés et à hauteur de 0,15 %, versé obligatoirement à l'OPCA pour celles de moins de 10.

Le chef d'entreprise doit produire aux services fiscaux le document « libératoire » de l'obligation de financement de la formation professionnelle intitulé « Cerfa n°2483 ». Les représentants du personnel peuvent demander à l'employeur de leur fournir une copie de ce document. S'il refuse, ils peuvent contacter les services fiscaux. Les pourcentages ci-dessus représentent des minima qui peuvent faire l'objet de négociations afin de les améliorer. **La CGT revendique un budget de 10 % des richesses produites pour 10 % du temps de travail consacré à la formation, reconnu comme temps de travail et rémunéré comme tel.**

4 – MISE EN ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES

Elle s'appuie sur :

- les organismes et instances paritaires nationaux et régionaux professionnels et interprofessionnels : Organisme paritaire Collecteur agréé (OPCA), Organisme paritaire agréé à collecter le CIF (OPACIF), Commission paritaire nationale pour l'Emploi (CPNE), Observatoire prospectif des métiers et de qualifications (qui ne sont pas obligatoirement paritaires) ;

OPCA-CGM [www.opca-cgm.fr] : 55 rue Ampère, 75017 Paris, tél. : 01 44 01 89 89. OPCA pour les salariés des secteurs Imprimerie, RBD, Routage, Édition, Sérigraphie.

MEDIAFOR [www.mediafor.org] : 19/21 rue Poissonnière, 75002 Paris, tél. : 01 44 88 92 60. OPCA et OPACIF pour les salariés des secteurs Presse quotidienne nationale, régionale ou départementale, Presse magazine et d'information, Agences de presse.

FORMAPAP [www.formapap.com] : 154 bd Haussmann, 75008 Paris, tél. : 01 53 89 55 00. OPCA pour les salariés des secteurs : Fabrication, Transformation et Distribution du papier, Articles de Papeterie, Cartonnage.

AFDAS [www.afdas.com] : 3 rue au Maire, 75003 Paris, tél. : 01 44 78 39 39. OPCA et OPACIF pour les salariés des secteurs Publicité, Distribution directe.

FONGECIF [www.fongecif-idf.fr] : 2 ter boulevard Saint-Martin, 75498 PARIS Cedex 10, Tél. : 01 44 10 58 64, OPACIF pour les salariés des secteurs dont l'OPCA n'est pas également OPACIF.

Dans le secteur des industries graphiques et de la communication :

MEDIAGRAF [www.mediagraf.fr] est le Centre de formation de référence dont les compétences sont reconnues de tous. Il est issu de la fusion des deux écoles de la profession (AFIG et AFPPI) et se situe au 15, rue Fernand Grenier – 93210 Saint-Denis La Plaine, Tél. : 01 42 43 65 60.



Sortir de l'impasse

Le Livre parisien connaît une accélération de ce qu'à notre XIV^e Congrès, nous appelions l'évolution inéluctable, c'est-à-dire la disparition et la reconstruction de nos structures syndicales. À l'heure actuelle, rien n'est irrémédiablement figé mais les initiatives annoncées - principalement par la CSTP devenue Info'com, mais également par la section des rotativistes - laissent entrevoir un paysage qui inquiète avec raison de nombreux syndiqués.

Au SGLCE, malgré ce que nos détracteurs ont dit depuis plusieurs années et encore récemment, nous avons fait la démonstration que nous pratiquons le débat avec respect pour nos interlocuteurs et modestie, sachant que nous ne pouvions avoir raison sur tous les sujets et que nos propositions d'unité n'étaient pas nouvelles. Depuis les années du Front populaire, avec le regroupement de la CGT et de la CGTU, la question d'un syndicat pour tous, du syndicat de tous est posée pour les travailleurs du Livre parisien. Dans ce débat que nous avons repris avec force lors de notre XI^e congrès, il y a treize ans, nous avons fait de nombreuses propositions pour nous regrouper, pour avancer ensemble. Quelquefois, ces propositions ont été retenues, d'autres fois, elles ont été rejetées... C'est normal dans un débat démocratique. Devant les refus ou les incompréhensions, nous continuons la discussion mais sans prendre d'initiative unilatérale qui pourrait ressembler à un passage en force.

La CSTP n'a pas la même conception que nous du débat, ni la même manière d'agir avec et au sein des structures syndicales. Elle semble décider pour les autres, en se proposant notamment de regrouper dans un syndicat unique les salariés des sièges éditoriaux des titres de la PQN, et cela pourrait s'élargir en direction des sec-

teurs de la Publicité et de l'Édition.

La nécessité de se rassembler dans un syndicat professionnel régional est une proposition que nous faisons depuis longtemps. Nous n'allons donc pas reprocher à nos camarades de la CSTP de faire des pas dans ce sens, ni de proposer avec détermination et sur une grande échelle la nécessité de la syndicalisation.

Mais les premiers agissements de la CSTP ne ressemblent pas à des actes de construction d'une organisation syndicale forte et motivante. Si ses récentes déclarations débordent d'enthousiasme, elle propose de syndiquer « tout ce qui bouge », y compris (ou plutôt surtout), ceux qui sont déjà syndiqués dans d'autres syndicats CGT ! C'est le cas pour les journalistes, les employés, les cadres même... bref, de tous ceux qui n'étaient pas adhérents de la Chambre syndicale typographique parisienne.

Une telle initiative ne peut que provoquer la perplexité chez les salariés, la critique chez les syndiqués qui n'ont pas attendu Info'com pour se regrouper dans la CGT et le rejet des syndicats concernés. La démarche de la CSTP, rebaptisée Info'com, après quelques initiatives de caractère volontariste provoquent même en réalité un profond désarroi chez les militants de la CGT des sièges éditoriaux. Ils voient s'installer une division durable des forces CGT dans un milieu où le patronat ne les épargne pas.

Évoluer, bouger les marques dans le paysage syndical doit se faire dans le cadre d'un accord général où la vision initiale de chacun sera forcément différente de la construction définitive car dans ce domaine, personne n'a complètement raison tout seul. Au SGLCE, nous avons appris qu'en matière de vie et de structures syndicales, seul le travail de conviction permet d'avancer.

De même, le projet avancé de nos camarades rotativistes plonge de nombreux syndiqués dans la perplexité et la crainte de voir s'accroître encore la séparation entre des salariés qui sont à la même confédération, dans la même fédération et qui travaillent côte à côte.

Disons-le franchement, nous pensons que le projet des 3 syndicats regroupés dans une Union syndicale n'est pas une bonne idée parce que cette union divise, qu'elle exclut, qu'elle repose enfin sur des syndicats à créer ou qui n'ont pas de légitimité.

Elle divise dans les sièges éditoriaux car personne ne fera entrer de force dans Info'com celles et ceux qui ne le veulent pas.

Elle divisera dans les imprimeries de la presse parisienne pour les mêmes raisons.

Elle divise depuis 3 ans à SPPS. Elle exclut les syndicats qui ne rentrent pas dans le moule : le SNJ-CGT, le Syndicat des Correcteurs et le SGLCE.

Elle se constituerait de la CSTP devenue Info'com, d'un syndicat dit d'entreprise qui ne peut présenter de candidats aux élections dans son entreprise et d'une section importante du SGLCE qui aurait bien tort de participer à cette aventure.

Non, les bases d'une recomposition ne sont pas là réunies. Ce projet n'est ni une solution à nos problèmes actuels, ni une proposition viable pour l'avenir.

C'est du neuf qui ressemble assez à de l'ancien, à ce « syndicalisme de corporation » qui survit aux corporations elles-mêmes. Quoi, les métiers n'existent plus ou sont bouleversés ? Qu'importe, la question clé est la survie de la représentation ancienne, vécue comme un but en soi. Fracturer, scissionner le syndicalisme

existant : « pourquoi pas ? » se disent-elles, « puisque seules nous sommes légitimes à défendre nos corporations » (déclaration de la FILPAC du 10 octobre).

Pour nous également, l'action syndicale « consiste à combiner la bataille du maintien et du développement de métiers qualifiés dans de nouveaux processus de réalisation et de fabrication et d'y faire vivre un syndicalisme CGT qui enregistre par son rassemblement, son regroupement, son unité retrouvée, la fin des barrières corporatives anciennes » (même déclaration).

C'est notamment avec cet objectif que nous nous sommes rapprochés du SNJ-CGT, que nous discutons avec le Syndicat des Correcteurs et que nous proposons et construisons à Paris le syndicat du tous ensemble, plus fort et plus solidaire qu'une union syndicale.

Mais si nous contestons le projet, nous ne reprochons pas à des camarades de chercher et de proposer. Nous sommes quant à nous toujours disponibles et demandeurs de discussions, de rencontres, même si certains nous expliquent que le temps des discussions est révolu, que la messe est dite, que le train est parti et que nous sommes restés sur le quai. Nous laissons les trains qui partent aux horaires de la SNCF aux grands voyageurs ou à ceux qui calculent à quel moment ils se croisent. La vraie vie ne tient pas dans les métaphores.

Rien ne se fera sans les salariés et contre l'avis des syndiqués. Le SGLCE n'est pas exempt d'erreurs mais il possède, précisément à cause d'elles, une réelle expérience qu'il met au service d'un syndicalisme CGT d'avenir et de conquête. Le syndicat de tous, pour tous, syndicat régional de proximité reste bien le seul objectif réaliste.



Mobilisons toutes les énergies !

L'université d'été des grands penseurs du Medef a fermé ses portes, ne laissant derrière elle que des effluves d'ambre solaire. L'heure de la rentrée a sonné ! Les cartables ont pris le chemin des écoliers, les députés, celui de l'hémicycle. Quant aux syndiqués CGT d'Île-de-France, ils se sont donné rendez-vous le 13 septembre pour un agenda social chargé, tant les attaques du patronat et du gouvernement sont virulentes contre le service public, l'emploi, le pouvoir d'achat et la protection sociale.

LOIN des coups médiatiques d'un ministre de l'Intérieur *rapant* sur sa musique démagogique et populiste, le meeting de la CGT a donné le la des luttes à mener de concert avec les étudiants, les salariés et les retraités.

En cette fin d'été, la tribune a des airs de printemps, un temps où tout semble possible alors qu'un état d'esprit de rassemblement s'impose comme une évidence. La participation de Bruno Julliard de l'UNEF* et de Karl Stoeckel de l'UNL** à ce meeting témoigne de la nécessité d'amplifier l'élan donné par la bataille contre le CPE gagnée sous le signe d'une jeunesse combative et forte de son succès. Une victoire qui nous invite à l'action pour faire reculer encore plus la précarité...

En cette rentrée, " nous voulons poursuivre la dynamique du printemps pour mettre fin au Contrat nouvelle embauche. Nous ne devons pas laisser perdurer le droit donné aux employeurs de pouvoir licencier selon leur bon plaisir ". Ce souhait exprimé par Bernard Thibaut résonne dans nos têtes au moment où le Medef invite les organisations syndicales à un " échange de vues " sur le contrat de travail, la sécurisation des parcours professionnels et " la remise à plat " de l'assurance chômage.

Un coup de vent sur la tribune fait dire à notre secrétaire confédéral que " ça risque de souffler fort ". Qui penserait le contraire à la vue des prétentions du patronat de casser le droit du travail, de remettre en cause les 35 heures, de développer la précarité, les discriminations et de refuser les revalorisations des salaires ?

Les raisons ne manquent pas à ceux de la " France d'en bas ", d'exprimer leur

colère. Ce n'est pas une prétendue baisse du chômage obtenue par un calcul tronqué des demandeurs d'emploi qui nous rendra confiants en un gouvernement qui piétine la démocratie.

Fusion à hauts risques !

Le refus du carcan ultra libéral exprimé lors du référendum de mai 2005 n'a pas été entendu. La grande braderie de nos services publics, au nom d'une concurrence " libre et non faussée ", continue de plus belle avec le projet de fusion Suez-GDF.

Les députés UMP ont voté le 28 septembre dernier l'article 10 du projet de loi de privatisation de Gaz de France qui autorise le gouvernement à ne conserver qu'un tiers du capital de l'entreprise dans le giron de l'État. Le Premier Ministre – qui s'en étonnera ? – a renié sa parole. N'avait-il pas pris l'engagement, quand il était ministre de l'Économie en 2004, de ne pas descendre au-dessous de 70 % du capital ?

Prétendre que GDF va devenir un " grand groupe " sert exclusivement les spéculations boursières des abonnés au CAC 40. Si l'intention était vraiment de constituer un pôle énergétique puissant dans l'intérêt général, l'option d'une fusion EDF-GDF serait industriellement plus pertinente. Les chiffres parlent d'eux mêmes : GDF avec Suez, c'est 63 milliards d'euros de chiffre d'affaires contre 73 milliards d'euros pour la fusion GDF-EDF !

Au-delà des 20 000 suppressions d'emplois prévues, la fusion Gaz de France et Suez aboutira à un démantèlement du système gazier national. Si les dividendes

doivent flamber pour les actionnaires privés, la facture du consommateur, elle, risque de s'alourdir. Autant dire que tous les usagers sont concernés, y compris les abonnés d'EDF qui, n'en doutons pas, sera privatisée pour des motifs semblables.

Cependant, rien n'est joué, même si la méthode adoptée pour faire passer la fusion Suez-GDF ressemble à tous points de vue à celle utilisée pour le CPE. Lors d'un référendum, les agents GDF ont rejeté à 94 % le projet gouvernemental. À nous tous de remettre les compteurs à zéro en participant massivement aux prochaines actions nationales, notamment celle du 14 octobre.

Oui, les raisons ne nous manquent pas de nous faire entendre à nouveau dans la rue. La colère est légitime face à l'attaque contre toutes les retraites quand les parachutes dorés et autres dividendes exceptionnels sont versés à des actionnaires exonérés de cotisations sociales...

Si des régimes spéciaux doivent être revus à la baisse, ce sont bien ceux dont bénéficient les ténors du CAC 40, à l'image de l'ancien PDG de Carrefour qui a empoché 38 millions d'euros, l'équivalent de 2 500 années de SMIC !

Les revendications sur le pouvoir d'achat, l'emploi, le service public ne peuvent attendre les échéances électorales. " L'automne est le printemps de l'hiver " disait Toulouse-Lautrec. Alors donnons à octobre toutes les couleurs de cette grande mobilisation unitaire que nous avons connue hier...

Michel PAVARD

*Union nationale des Étudiants de France.

** Union nationale lycéenne.



Pénibilité... retraite anticipée

Après la loi sur les retraites, la négociation sur la pénibilité nécessite une forte mobilisation pour inverser la logique développée depuis trois ans par le patronat et les différents gouvernements.

Il y a trois ans, la loi sur la réforme des retraites était votée dans les conditions que l'on sait. Dès lors s'est ouvert le chantier de la négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité inscrite dans son article 12. Depuis l'état des lieux réalisé, un constat s'impose : l'avancée des négociations est notoirement insuffisante.

En effet, le patronat, après avoir longtemps retardé l'ouverture des négociations, utilise la tactique de la chaise vide pour repousser le plus possible encore la reconnaissance de la responsabilité des employeurs en matière de conditions de travail et de pénibilité.

Qu'il s'agisse d'examiner la pénibilité au travail sous l'angle de la prévention par l'amélioration des conditions de travail ou sous celui de la réparation par l'instauration d'un dispositif permettant un départ en retraite anticipée, le MEDEF repousse les échéances. Annulant les rendez-vous au prétexte d'indisponibilité, il tente de faire d'une question qui concerne tous les salariés l'Arlésienne, le serpent de mer de la loi du 21 août 2003 sur les retraites.

Trois ans après une réforme qui a largement favorisé les intérêts des employeurs et mobilisé des millions de salariés contre son contenu libéral, le patronat reste déterminé à enliser la négociation sur la pénibilité et la retraite anticipée.

Article 12 de la loi sur les retraites : « dans un délai de trois ans, (...) les organisations professionnelles (...) sont invitées à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité ».

Ainsi, dernier événement en date, une réunion arrêtée au mois de mai a été annulée et depuis, plus rien ! Or, si en terme de négociation, le MEDEF, depuis la refondation sociale, a habitué les salariés à la rupture et au passage en force, sur la pénibilité, le patronat n'est pas à son avantage. En effet, sur ce sujet, les réalités sont aujourd'hui connues par le plus grand nombre. Les débats montrent que l'opinion publique est très sensible aux inégalités d'espérance de vie et au scandale des morts au travail ou à celui de l'amiante qui sont ressentis comme de profondes injustices, nécessitant prévention et réparation. Plus personne aujourd'hui ne tolère cette situation.

Cependant, le débat doit encore avancer avec les salariés sur la pénibilité afin que nous ne soyons plus tout à la fois victimes de mauvaises conditions de travail conduisant à une différence d'espérance de vie de 7 ans entre un ouvrier et un cadre, éjectés par différents processus des entreprises avant 60 ans et contraints de devoir cotiser plus longtemps pour des pensions de retraite en chute libre. Tout cela, alors que le chômage de masse rongé économiquement et socialement notre pays, que la précarité et les bas salaires aspirent chaque année un nombre toujours plus grand de salariés, de jeunes, de privés d'emploi et de retraités.

Ainsi, sur la pénibilité, face à ce constat d'injustice et de profond mécontentement que lui présentent les

organisations syndicales avec une certaine unité, le patronat est sous une pression bien réelle, mais encore insuffisante. Une chose est sûre : sur une question relevant de la simple justice et de la santé publique, il n'accepte d'avancer dans les débats que face à l'unité et à la mobilisation des salariés.

À l'heure où ces lignes sont écrites, de nouvelles négociations entre organisations syndicales représentatives et patronat sont prévues pour le mois d'octobre mais l'optimisme sur son issue n'est pas de mise puisque le patronat rêve toujours de voir le feu s'éteindre sur sa responsabilité en matière de pénibilité.

Aussi, même si la négociation a permis de constituer différents groupes de travail et d'engager des études sur la pénibilité auprès de la CNAV et de l'UNEDIC, il n'y a concrètement rien de certain concernant un revirement constructif de la position patronale.

Toutefois, les choses bougent dans la société, à l'exemple des conclusions du procès Alstom. En ce début septembre, ce qui est certain en revanche, au vu de la décision du tribunal de Lille, c'est que la responsabilité des employeurs en matière de conditions de travail par l'exposition à des produits nocifs, et donc par la mise en danger de salariés, est aujourd'hui condamnée et reconnue. Dans cette affaire, ô combien douloureuse pour les salariés, le donneur d'ordres Alstom Power Boilers, fabricant de chaudières, a été condamné pour mise en danger d'autrui pour avoir exposé ses salariés à l'amiante entre 1998 et 2001.

Au-delà des amendes et des peines d'emprisonnement ainsi que des réparations qui sont versées aux salariés s'étant portés partie civile, cette décision est extrêmement précieuse par la valeur d'un jugement pénal mettant en cause la responsabilité d'un employeur. Avec cette première juridique, nous avons la reconnaissance d'un lien de cause à effet entre conditions de travail, responsabilité de l'employeur et réparation ! C'est exactement la logique qui est au cœur de la négociation sur les retraites anticipées pour tous les salariés ayant dû subir des conditions de travail pénibles ou une exposition à des produits dangereux et toxiques.

Pour tragiques que soient les faits soutenant cette décision, nous devons utiliser ces réalités car elles sont partagées aujourd'hui encore par des milliers de salariés. Oui, il y a des conditions de travail pénibles dans tous les secteurs professionnels ! Oui, il en va de la responsabilité des employeurs et oui, les entreprises doivent participer à la prévention et à la réparation pour tous les salariés concernés, aujourd'hui comme hier !

Des moyens pour réparer, des moyens pour prévenir !

C'est là le cœur de ce qui oppose les salariés et le patronat dans la concrétisation d'accords et d'actions en matière de pénibilité. Il est indéniable que la prévention par l'amélioration des conditions de travail comme la réparation par des départs en retraite anti-

cipée pour pénibilité nécessitent des moyens financiers auxquels le MEDEF, dans sa logique de société du risque et de responsabilités non assumées, refuse de participer. Comme pour les retraites, l'assurance maladie ou les salaires, la stratégie patronale repose sur le leitmotiv « pas un euro de plus ».

Les salariés devraient s'en arranger ! ?

En 2006, face aux méga profits des multinationales cotées au CAC 40 et méga salaires de leurs dirigeants, cette réponse exige une intense campagne d'information et de re-mobilisation autour des enjeux de la pénibilité et de nos propositions en la matière. Il en va de la justice sociale pour les salariés qui produisent les richesses ! En effet, face à l'augmentation des besoins de santé et à l'accroissement de l'espérance de vie, le refrain du MEDEF ne suffit pas et il faut mobiliser des ressources qui, aujourd'hui, sont réquisitionnées par une minorité. Il faut imposer d'autres critères de valeur dans l'économie. À défaut, c'est l'ensemble des acquis des salariés qui sera tiré vers le bas !

C'est avec cet esprit combatif, pour plus de justice sociale (prévention/réparation), que la CGT a construit des propositions permettant de mettre en place et de financer de manière transparente un dispositif de retraite anticipée reconnaissant, mesurant et réparant la pénibilité subie par chaque salarié tout au long de sa carrière professionnelle. Aussi, la CGT propose-t-elle que - quelle que soit l'origine de la pénibilité ou de l'exposition aux risques - une règle simple d'anticipation du départ en retraite d'un trimestre par année de travail reconnu pénible ou à risque structure le droit au départ anticipé en retraite.

Si aujourd'hui, cette idée fait son chemin chez de nombreux salariés, un important travail d'inventaire préparant la reconnaissance de la pénibilité dans les branches (pour ce qui nous concerne, dans les industries graphiques) reste à développer.

En effet, après la conclusion d'un probable accord interprofessionnel, des accords devront encore préciser dans les branches conventionnelles les modalités d'application spécifiques. Une nouvelle fois, nous aurons à faire face à un patronat qui cherchera à enliser la concrétisation d'un nouveau droit pour les salariés victimes de travaux pénibles et d'exposition à des produits dangereux et toxiques.

Dans les imprimeries, les sièges éditoriaux, le routage, la distribution, le brochage et les services, ce sont des dizaines de milliers de salariés que nous pouvons solliciter, mobiliser pour l'amélioration des conditions de travail et la retraite anticipée pour travaux pénibles. Pour ne pas voir s'évanouir les potentialités de conquêtes sociales que la pénibilité porte - comme s'étaient évanouis les engagements de l'accord « volontariste » du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail entre patronat et organisations syndicales de l'époque - il nous faut agir, construire et faire partager nos constats et nos propositions CGT.



Pour se défendre (suite)

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Des missions et un champ d'action étendus

L'inspecteur du travail est chargé de contrôler l'application du droit du travail (Code du travail, conventions et accords collectifs) dans tous ses aspects (art. L. 236-7, 422-1, 611-1 et suivants du Code du travail) : hygiène et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel, durée du travail, contrat de travail, travail clandestin, etc. Il conseille et informe utilement les salariés et les représentants du personnel - mais aussi les employeurs - sur leurs droits et obligations. Il peut aussi faciliter la conciliation amiable entre les parties, notamment lors des conflits collectifs. Pour accomplir sa mission, il bénéficie d'une indépendance d'appréciation comparable à celle des magistrats et doit respecter une obligation d'intégrité, d'impartialité et de discrétion.

Mais l'inspecteur du travail n'est pas habilité à régler les litiges relatifs au contrat de travail : seul le conseil de Prud'hommes est compétent dans ce domaine. Tel est le cas, même s'il a servi de conciliateur ou d'arbitre à la demande de l'employeur ou du salarié, dès lors que le différend persiste. L'inspecteur peut vous conseiller et vous donner des renseignements juridiques mais il ne peut pas agir à votre place.

Un pouvoir de décision

L'inspecteur du travail possède également un pouvoir de décision : l'employeur doit, dans certaines situations prévues par le Code du travail, obtenir son autorisation avant d'agir ; par exemple, en ce qui concerne :

- le licenciement des représentants du personnel, les conseillers prud'hommes, les médecins du travail, etc. ;

- certains dispositifs relatifs à la durée du travail (dépassement du contingent d'heures supplémentaires, mise en place d'horaires individualisés en l'absence de représentants du personnel...);

- le travail des jeunes (dérogations à certaines interdictions);

- le règlement intérieur.

Les décisions de l'inspecteur du travail peuvent faire l'objet d'un recours administratif :

- recours gracieux (devant l'inspecteur lui-même) ;
- recours hiérarchique (généralement auprès du Ministre du travail) ;
- recours contentieux (auprès du Tribunal administratif).

Modèle de lettre

M. ou Syndicat
Qualité : DP, CE, ou
Adresse

Fait à (lieu et date)

Monsieur l'Inspecteur du travail

Je suis représentant syndical (ou salarié) dans l'entreprise (société, établissement ou chantier, avec adresse et téléphone).

Malgré plusieurs observations, l'employeur persiste à ne pas respecter la réglementation du travail. En effet, (énumérer les faits ou les infractions relevées).

Je vous prie en conséquence de venir constater ces infractions et de bien vouloir m'informer des suites apportées.

Restant disponible, veuillez agréer...

Signature

Note (éventuellement) : je compte sur votre discrétion pour ne pas révéler mon nom à l'employeur.

Des moyens d'action

L'inspecteur du travail a la possibilité de pénétrer dans tous les lieux de travail et les locaux d'hébergement collectif des salariés, d'accéder à divers documents de l'entreprise et de faire procéder à des expertises.

Constatant une infraction, il peut notifier une simple observation à l'employeur (et le plus souvent, il lui accorde un délai pour se mettre en règle), faire une mise en demeure ou dresser un procès-verbal, voire saisir le juge des référés (art. L. 221-16-1, 263-1 et 263-3-1 du Code du travail) pour, à titre exceptionnel, faire décider de la fermeture d'une entreprise (ou d'un atelier) si la poursuite de cette activité représente un danger grave et imminent. Par son procès-verbal, l'inspecteur du travail propose au Procureur de la République d'engager des poursuites, mais le parquet reste souverain quant aux suites réservées à la procédure.

De plus, l'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué du

personnel compétent, si ce dernier le désire. Les représentants du personnel au CHSCT doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement pour pouvoir présenter leurs remarques. L'employeur tient un registre qui comprend les observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques. Ce registre est consultable par les services de prévention et les membres du CHSCT ou, à défaut, les élus DP.

Les coordonnées de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur doivent être affichés dans l'entreprise. Par ailleurs, on ne peut pas reprocher à un salarié d'avoir porté à la connaissance des faits concernant l'entreprise et lui paraissant anormaux. En outre, tout obstacle apporté à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail constitue un délit sanctionné pénalement (art. L. 631-1 et suivants du Code du travail).

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.
N° ISSN : 1269-5076.

Préresse 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 experts comptables au service de l'information et de l'action des salariés

Le Livre parisien a rencontré M. Charles MICHALOUX, Président du Groupe APEX, et l'a interviewé sur le rôle des cabinets d'expertise comptable auprès des salariés et des institutions représentatives.

L. P. : L'entreprise, dans sa gestion quotidienne, n'est pas un temple de transparence. Les salariés subissent très majoritairement les décisions des directions, mais aussi des actionnaires, tant au niveau de l'organisation du travail que des choix qui s'opèrent en matière de rémunération, de gestion et de développement. Quelle approche développe le cabinet APEX auprès des Comités d'entreprise qui le mandatent ? Mais, tout d'abord, que signifie APEX et comment conçoit-il son rôle auprès des salariés ?

APEX : Notre Cabinet résulte de la fusion de deux structures : A PRIME et SOGEX-ACTE. Le nom que nous avons pris est une contraction des deux. Ce rapprochement, engagé depuis 2002, a été marqué par d'autres fusions absorptions par A PRIME devenu APEX. Aujourd'hui, le Groupe est le 3^e Cabinet spécialisé dans l'assistance aux élus et Comités d'entreprise, avec 80 collaborateurs à l'échelle nationale (Paris, Nord et Rhône-Alpes). Tout ce processus s'est déroulé avec un important développement de l'activité et des recrutements nombreux.

Notre rôle est d'assister tous les élus et CE à y voir clair dans la situation de leur entreprise et ses perspectives, en intervenant sur toute la palette de notre métier : en expertise comptable, en économie, gestion et finance, en analyse sociale des métiers et compétences, des emplois et des rémunérations. Autant dire que nous ne voulons pas nous limiter à de simples commentaires comptables sur les chiffres. *Nous voulons au contraire aider les CE à comprendre*

pour agir et à anticiper pour préparer les bonnes décisions. Mais ces décisions sont de leur seul ressort et nous veillons scrupuleusement à ne pas nous substituer aux élus et aux organisations syndicales qui ont le dernier mot dans ce domaine.

Enfin, nous ne concevons pas nos missions comme des interventions ponctuelles mais comme une assistance suivie avec des rapports réguliers et fréquents avec les élus. C'est ce qui permet de suivre la situation des entreprises, leurs problèmes et leur développement. Sinon l'entreprise, comme vous le dites, qui n'est déjà pas transparente au quotidien pour ceux qui y travaillent, devient complètement opaque pour ceux qui ont souvent à subir les décisions de ses dirigeants ou actionnaires.

L. P. : En général, les syndicats comme les élus sont à la recherche d'informations leur permettant de peser sur des décisions stratégiques qui laissent l'emploi, les qualifications et les salaires en marge de ces choix. Les discussions et les négociations entre représentants des salariés et direction sont alors le champ d'argumentations contradictoires autour de deux visions de l'entreprise. Dans ce contexte, pensez-vous que les rapports d'expertise participent au dialogue social et à la négociation collective ?

APEX : Absolument. Si l'expertise reste un commentaire du passé, elle n'est pas d'une grande utilité. Nous disons souvent aux CE qui nous mandatent que nous ne sommes ni des avocats, ni des intermédiaires ou des « facilitateurs ». Nous voulons être pour eux des *outils d'aide à la*



L'expertise au service des élus et des CE

Un groupe indépendant

Les expertises d'Apex sont rigoureuses et objectives. Leur but est de permettre aux élus des CE de disposer de tous les éléments d'intervention dans le débat avec la direction de leur entreprise et de cerner tous les composants d'un diagnostic pour se forger leur opinion sur la conduite à suivre.

Un outil d'aide à la décision

Les diagnostics Apex sont complets. Ils ne se contentent pas à la photographie ou au commentaire comptable du passé. Ils se penchent sur l'avenir de l'entreprise, ses problèmes et ses choix. Ils donnent à tous les membres du comité les moyens nécessaires pour définir leur propre position.

Au service des comités d'entreprise

Apex offre une assistance permanente et suivie. Ses interventions sont préparées avec les CE, qui sont régulièrement tenus au courant de ses travaux. Les collaborateurs d'Apex sont disponibles pour répondre aux demandes des élus, les informer régulièrement et les conseiller avant que de besoins.

APEX RÉSULTE DE LA FUSION ENTRE A PRIME ET SOGEX-ACTE
 APEX 55, quai de Jemmapes 75019 Paris - Tél. 01 33 72 00 00



décision dans la sphère du débat (et si possible du dialogue social et de la négociation). Mais cela se construit par un rapport de forces entre des intérêts qui restent différents, sinon contradictoires, entre employés et employeurs. S'il est orienté vers la compréhension fine de la situation de l'entreprise et son appropriation par les salariés pour la mettre en perspective avec leurs propres intérêts, alors le travail de l'expert (ou plutôt des équipes d'experts dotées des compétences nécessaires) a une utilité sociale réelle. Cela suppose évidemment que l'expert, dans ses analyses et ses préconisations, se place clairement du point de vue de ses mandants, tout en restant d'une grande rigueur professionnelle pour permettre (ou même forcer) un vrai débat avec les directions. Voilà notre *credo*.

L. P. : *Entre les informations que doit communiquer la direction et le mandat que vous confie le Comité d'entreprise, comment assurez-vous vos missions d'investigation ?*

APEX : Nous travaillons évidemment sur la base d'une documentation fournie par l'entreprise et recherchée par nous à l'extérieur. Mais cette base est loin de suffire. L'expérience montre qu'une grande partie de la connaissance, en quelque sorte intime de l'entreprise (et du secteur), vient des discussions que nous avons avec les élus concernés et des entretiens avec les directions (générale, financière, RH, marketing, etc.). Là est la matière des pistes et des hypothèses qui doivent ensuite être vérifiées et confortées par des analyses aux sources des décisions importantes, en gestion par exemple. Ce n'est pas tant un problème de droit (le droit aux informations, nous l'avons, comme le commissaire aux comptes) qu'un problème d'approche. On ne trouve que ce qu'on cherche...

L. P. : *Quels sont les différents cas de figure dans lesquels l'expert-comptable peut intervenir à la demande du Comité d'entreprise ?*

APEX : On pourrait répondre : à peu près tous. Pour les CE, le droit légal à l'exper-

tise (financée par l'entreprise selon la loi) est assez large. Et il peut toujours être complété par des travaux faits pour le compte du CE et à sa demande – sous réserve d'un accès à l'information nécessaire.

Globalement il y a 5 grands types de recours à l'expertise :

- l'analyse de la situation et des perspectives de l'entreprise ou du groupe à partir de ses comptes et de ses budgets ;
- l'intervention en cas de problèmes particuliers (restructuration, réorganisation, fusion, difficultés, etc.) que ce soit dans le cadre d'un droit d'alerte, d'un Livre 4 ou 3 du code du Travail, en cas de licenciements économiques par exemple ;
- les études spécifiques demandées par le CE ;
- la comptabilité du CE et l'aide à sa gestion ;
- et, enfin, les actions de formation économique, financière, sociale.

L. P. : *Le secteur de la communication et de l'information est en phase d'extrême concentration. EMAP France vient d'être vendu, le quotidien Libération traverse une nouvelle crise après son rachat par Edouard DE ROTHSCHILD, Le Monde se rapproche de Lagardère, la presse quotidienne gratuite se déploie tous azimuts, Dassault a racheté le groupe Hersant pour n'en garder que Le Figaro, Québecor licencie massivement en France... Quel regard portez-vous sur l'économie de la branche ?*

APEX : Le secteur de l'information et de la communication est effectivement en plein bouleversement, technologique certes, mais aussi économique, social et culturel. On y perçoit les prémices d'un nouveau changement d'époque pour toute la communication.

Au sein de ces transformations cependant, tout le monde n'est pas logé à la même enseigne. Certains disposent de ressources considérables et les utilisent afin de constituer de puissants groupes multimédias nationaux et internationaux,

diversifiés, qui ne se limitent pas à une catégorie de presse.

Ce sont par exemple de grands groupes suédois, norvégiens, français (Ouest France) qui ont lancé et développé la presse gratuite d'information en France et en Europe. Le groupe LAGARDÈRE dispose, pour sa part, d'une maîtrise du secteur qui va du satellite au magazine télé, avec une forte présence dans la presse quotidienne nationale et régionale.

Le groupe BOLLORÉ contrôle désormais l'un des « grands » de la publicité, HAVAS, et se lance dans la télévision et la presse gratuite.

Au gré des opportunités de rentabilité, ces groupes investissent ici et se désengagent là. DASSAULT cède les pôles régionaux de la SOCPRESSE les uns après les autres pour mieux concentrer ses forces autour du *Figaro*. Le groupe canadien QUÉBÉCOR, très présent dans le secteur de l'imprimerie notamment en France, annonce qu'il compte réduire ses coûts essentiellement en réduisant l'emploi et en regroupant des unités de production. Il supprime des centaines de postes à Strasbourg, Corbeil, cède ou ferme des sites.

Face à ces transformations, tout le monde manifestement ne dispose pas des mêmes moyens ni des mêmes outils pour les appréhender et tenter de les maîtriser.

Il faut s'efforcer d'obtenir la maîtrise publique et sociale qui, seule, est à même d'éviter ou de surmonter les « fractures sociales » qui s'approfondissent au sein de chacun des pays et à l'échelle du monde. Cela va évidemment à l'encontre du libéralisme dominant.

Au-delà, il est urgent d'engager une vraie réflexion sur les conditions du pluralisme de l'information et de la communication en France et en Europe dans le contexte de la révolution technologique actuelle et de prendre des décisions fortes comme la réforme des aides à la presse, l'établissement de règles vis-à-vis des phénomènes de concentration. Il faut également repenser les relations sociales, assurer de nouvelles protections aux salariés dans les conditions de notre temps.