

XVI^e Congrès du SGLCE

DOCUMENT D'ORIENTATION

1. CHAPITRE I : SYNDICALISME ET POLITIQUE

La neutralité, c'est la dépendance.

2. Nul besoin de statistiques pour vérifier que des millions de gens sont arrivés en-dessous du seuil de pauvreté.
3. Des millions de citoyens subissent les stagnations des salaires, la réduction du pouvoir d'achat, la perte ou les difficultés d'accès à l'emploi, le recul des droits sociaux et la remise en cause de toute protection sociale.
4. Nul besoin d'expertises pour savoir que toutes ces personnes sont victimes de la politique capitaliste aussi bien au niveau national que mondial, une politique qui célèbre la rentabilité et le pouvoir de l'argent.
5. **La crise : la sève et le fruit de cette politique.**
6. *« C'est la crise » - « Personne ne l'avait prévue ».*
7. Les mêmes - gouvernement, patronat, médias et autres experts en économie - qui vantent à longueur d'analyses la sûreté des « marchés libres autorégulés » s'interrogent sur les raisons de ces « accidents » récurrents que sont les crises.
8. Immanquablement, c'est la gesticulation populiste. Le système est victime de quelques « patrons voyous », de mécréants profiteurs, d'excès de honteux spéculateurs et de malhonnêtes traders.
9. Ils assurent alors le besoin de « moraliser » la finance et de « surveiller » le marché en appliquant une plus grande transparence, des règles prudentielles...
10. En Europe, les gouvernements nationaux s'accordent pour mettre en place une nouvelle « régulation » des marchés financiers qui serait... conforme aux besoins de ceux-ci, un nouveau code qui stabiliserait la sauvagerie financière et autoriserait l'émergence d'une société capitaliste socialisée.
11. La Commission européenne convoque un sommet des États membres qui réussissent l'exploit de convertir les dettes privées en charges publiques.
12. Sauvés des eaux par l'argent public, les banques et fonds financiers peuvent reprendre la spéculation sur la dette publique. C'est l'heure de l'étranglement des peuples (grec, irlandais, espagnol, portugais...).

13. **La crise n'est pas un mystérieux accident du capitalisme, une mésaventure. C'est une nécessité à son fonctionnement et à sa régénération.**
14. Si la crise a pris des formes différentes entre celle de 1929 et celle des subprimes, elle n'en demeure pas moins systémique.
15. Elle est toujours la résultante de la logique politique capitaliste, de sous-rémunération du travail d'un côté, et d'une suraccumulation du capital de l'autre. La déformation de la répartition des revenus au profit de la rémunération du capital et la meurtrière spéculation sur les marchés financiers provoquent un ralentissement de la demande effective, bloquent l'investissement productif et régissent les profits des entreprises principalement à des fins spéculatives.
16. C'est l'accélération du cercle vicieux du capitalisme avec la fermeture d'entreprises, le développement du chômage, la chute de la production ; la croissance est au point mort ou négative : c'est la récession.
17. Heureusement, grâce aux luttes et grèves ouvrières, à l'histoire du mouvement syndical de classe qu'est la CGT et aux forces politiques progressistes, l'économie de marché n'est pas complètement régie par la loi de l'offre et de la demande.
18. **Ainsi, le secteur public, le droit du travail, la protection sociale sont encore des freins aux licenciements et aux baisses des revenus qui ne feraient qu'aggraver la récession.**
19. Ces remparts économiques et sociaux entravent encore les capitalistes dans leur liberté d'agir à leur guise et dans leur volonté de dominer tout ce qui peut se mettre en travers de leur course aux profits. De plus, ces remparts laissent entrevoir au peuple qu'une autre société est possible.
20. Une société qui, hormis la classe des privilégiés, a tout à gagner en s'éloignant de l'économie de marché et du capitalisme.
21. C'est bien pour faire disparaître des esprits cette idée d'une société plus juste que gouvernement et patronat s'attachent à laminer toutes les réformes, conventions sociales et politiques économiques contraignantes pour le capital.
22. Ils veulent débarrasser le marché des « rigidités » économiques et « charges » sociales qui empêchent son bon fonctionnement et ralentissent la rentabilité du capital.
23. Soutenu par la thèse de l'individualisme, du mérite et du « que le meilleur gagne », le culte du marché libre qui transforme toutes les activités humaines en marchandises et renvoie les droits sociaux, les services publics, la Sécurité sociale, la réglementation du travail et l'amélioration des conditions de travail, au musée de « l'archaïsme » prend essor dès 1979 sous l'impulsion des gouvernements de Reagan (États-Unis) et de Thatcher (Grande-Bretagne).
24. La dépression de 1981-1982 et la montée fulgurante du chômage qui s'ensuit permettent d'engager le bras de fer avec les syndicats et de les soumettre aux lois de la politique libérale.

25. En 1986, l'Acte unique européen admet la liberté totale de circulation des capitaux, non seulement entre les États de l'Union européenne, mais aussi avec les autres pays de la planète.
26. C'est le début du chantage que l'on connaît dans tous les secteurs professionnels, qu'ils soient industriel, tertiaire ou agricole. « Soit les entreprises et les salariés se soumettent aux exigences de rentabilité des actionnaires, soit c'est la délocalisation », selon le principe qu'il faut rester compétitif.
27. Rapidement, les États membres de l'Union européenne dont la Commission est alors présidée par Jacques Delors s'alignent sur la politique anglo-saxonne ; une politique désinflationniste et de dérèglementation financière.
28. En France, en 1981, après une vague de nationalisations, un renforcement des services publics, l'abaissement du temps de travail à 39 heures et celui de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans, succède la déferlante des privatisations des entreprises publiques et le début des remises en cause des acquis sociaux et de la hauteur des prestations sociales.
29. **Alors que la société demande toujours plus d'égalité, plus de biens publics, plus de démocratie, plus d'international et de coopération entre les peuples, plus de solidarité entre les individus, la logique capitaliste exhorte à la compétition, à la concurrence, à l'individualisme, au nationalisme et conçoit la précarité, la pauvreté et l'exclusion comme stabilisateurs économiques et sociaux.**
30. Depuis plus de trente ans, le montant des actifs financiers et la spéculation n'ont cessé de croître.
31. Depuis cette révolution « néoconservatrice », les États privatisés et les gouvernements libéraux ou socio-démocrates colonisés par les détenteurs de capitaux, les institutions financières et autres fonds de pension dictent la politique suivant le principe du « les marchés veulent ».

32. Le syndicalisme et son rapport à la politique

33. C'est dans cette firme capitaliste nationale et mondiale que le syndicalisme évolue.
34. Un syndicalisme subordonné aux décisions politiques toujours conformes aux intérêts capitalistes, notamment en termes de structure des budgets publics :
 - baisse des impôts sur les bénéfices et les hauts revenus, notamment patrimoniaux et financiers, compensée par la hausse des tarifs publics, des taxes à la consommation et de l'habitat ;
 - développement des aides aux entreprises mais réduction des indemnités chômage ;
 - exonérations des cotisations sociales pour les employeurs, abaissement des prestations et déremboursement de la Sécurité sociale ;
 - accroissement du budget pour la politique sécuritaire mais compression du nombre des enseignants et du personnel dans l'Éducation nationale.

35. La lutte contre la réforme des retraites, aussi bien en 2003 qu'en 2010, démontre bien, s'il en était besoin, le primat du politique face à l'acteur syndical.
36. Malgré l'ampleur de la mobilisation, le soutien de deux tiers de l'opinion publique, le front uni de la quasi-totalité des confédérations syndicales, le gouvernement n'a pas cédé.
37. Le gouvernement, inféodé au Medef, n'a pas dévié de son action : celle de poursuivre la casse des acquis sociaux, obstacles majeurs au « marché libre et concurrentiel » ; celle d'une politique de régression sociale.
38. **l'indétermination politique n'est pas signe d'indépendance et d'autonomie, mais l'acceptation de soumission à celle-ci.**
39. Face à la logique politique, cause des inégalités accrues et de la rupture du lien social dans une société dissociée et responsable, le syndicalisme se doit de réinvestir le champ politique.
40. Si la légitimité du syndicalisme prend ses racines dans le mouvement social, c'est une faute de maintenir l'idée d'une dichotomie entre l'action syndicale et l'espace politique.
41. Cette situation conduit le syndicalisme à deux attitudes :
 - soit être un partenaire social institutionnel, non pas réformiste, mais co-gestionnaire d'une politique qui place le profit et le capital au cœur de ses objectifs ;
 - soit être un syndicalisme protestataire contre les fermetures d'usines, les délocalisations, le recul des droits sociaux, les privatisations des services publics (La Poste, énergie, télécoms, transports collectifs...), le transfert des assurances sociales publiques vers les assurances privées.
42. **Cette seconde forme de syndicalisme, la CGT l'accompagne d'une « force de proposition ».** C'est d'ailleurs une nécessité absolue, notamment pour faire prendre conscience qu'il existe d'autres perspectives que le chômage, la précarité, la cessation d'entreprise..., et que d'autres pistes sont possibles pour consolider et développer notamment le système de protection sociale, tant en matière de retraite, de santé, de politique familiale, de dépendance que d'emplois.
43. Mais face à l'autoritarisme du pouvoir du capital que le pouvoir politique lui-même a autorisé, ces propositions sont au mieux écoutées mais toujours rejetées. Au fil du temps, ces dernières peuvent être perçues comme des chimères et conduire à la démobilisation et à la résignation.
44. Seule l'articulation du champ syndical et politique et leur alliance sont en capacité de s'opposer au despotisme du marché.
45. **RÉSOLUTION ①**
46. **Le SGLCE considère que le syndicat, dans son rôle d'acteur social, doit intégrer, en toute indépendance et en toute liberté, une dimension interventionniste dans la vie de la cité, c'est-à-dire dans la politique, et ainsi participer à la transformation de la société.**

47. Le SGLCE s'oppose à la logique d'un syndicalisme de cogestion d'un système qui broie le monde du travail, où « se tuer au travail » n'est plus métaphorique, et qui inflige à la population l'insécurité sociale.
48. Il ne s'agit pas pour le SGLCE de s'inféoder à un parti politique (contrairement au Medef et au parti présidentiel ; tout reste à savoir lequel est soumis à l'autre), mais de peser, pour ce qu'il représente, sur les orientations politiques que celles-ci soient d'ordre professionnel, interprofessionnel, local, national ou international, et de contribuer à construire une société de progrès social pour toutes et tous ; l'une des grandes nécessités étant de replacer l'État au service de l'intérêt commun et sous le contrôle de chaque citoyen.
49. Le SGLCE rejette toute banalisation des idées d'extrême droite. Il s'engage à participer, au côté de la confédération, à la lutte contre l'exclusion, le sexisme, la xénophobie, la haine de l'autre et à combattre avec force tout programme antisocial et libéricide.

50. **CHAPITRE II : QUELLE STRATÉGIE SYNDICALE ?**

51. **Les entreprises-réseau et problématiques syndicales**

52. Pour l'application de sa politique libérale, la révolution « néoconservatrice » des années 80 a besoin de briser les résistances syndicales en démantelant les bastions syndicaux et en éclatant les collectifs de travail.
53. Cet objectif suggère une nouvelle organisation des entreprises. Constituées en groupe et/ou sous forme d'entreprises-réseau, les unités de production sont dispersées en une multitude de PME et TPE.
54. Les principales relations inter-entreprises sont sous la forme de liaisons financières.
55. C'est sous cette apparence que, dans notre secteur professionnel, s'édifient de véritables oligopoles d'information et de communication présents à la fois dans la presse écrite payante, gratuite et l'édition sur support papier ou numérique, ainsi que dans l'audiovisuel.
56. Ce secteur n'échappe pas au « despotisme » du marché.
57. Le marché du travail est régulé d'une part, par le marché du produit et son exigence de compétitivité et d'autre part, par le marché des capitaux et son exigence de rentabilité.
58. **Les sièges éditoriaux, les imprimeries de presse ou de labeur, la distribution, les unités de sous-traitance : c'est à chaque niveau de la chaîne de production que les salariés sont mis en concurrence.** Cette compétition est effective au sein du même groupe par une comparaison de rentabilité de chaque entité et entre groupes à travers l'étude des coûts de production, du ratio masse salariale / chiffre d'affaires et des conditions de travail.

59. La menace du chômage de masse planifié, d'emplois précaires et à bas salaires organisés ainsi que le chantage à la perte de clients et/ou d'investisseurs sont les instruments de cette concurrence.
60. C'est la même logique lorsque les systèmes de protection sociale sont mis en comparaison au niveau européen, l'objectif étant de tirer tout ce qui touche à l'emploi vers le bas : nombre, qualité et salaires.
61. Les fusions-acquisitions, les filialisations, les externalisations, la sous-traitance, dans le même temps qu'elles favorisent la dictature du marché, dispersent les forces syndicales en atomisant les collectifs de travail homogènes.
62. À la tête de l'entreprise-réseau (groupe), l'entreprise-mère assure principalement les stratégies gestionnaires et commerciales selon des principes de rentabilité et de domination du marché. Elle organise les restructurations capitalistiques et/ou des ressources humaines. Il est aussi courant que cette entreprise soit recentrée sur ce que les actionnaires considèrent comme « le cœur du métier ».
63. Sur ce point central de l'entreprise-réseau, se greffent des filiales dont le capital est détenu à majorité par la société mère ou à minorité de blocage (SPPS, Ivry, l'Imprimerie, Gallargues). À ce niveau, s'insèrent aussi des sous-traitants contractuels (POP).
64. À ce stade, ces établissements emploient en majorité des salariés en CDI, mais sur lesquels pèsent aussi la pression des restructurations, des plans de licenciements et les décisions stratégiques émanant de la société-mère ou des clients.
65. **Au niveau inférieur de l'entreprise-réseau, existe une satellisation d'établissements à emplois totalement précarisés.** Ces établissements peuvent être éphémères, « déménageables » (plateformes de distribution...). Les salariés n'ont aucun lien juridique avec la société-mère. Ils connaissent la précarité de l'emploi et du travail. À cet échelon, la répression antisyndicale est extrême ; ce qui annihile les capacités de résistance.
66. Ces menaces permanentes assurent une certaine docilité productive d'une partie ou de la totalité des salariés et une intensification du travail sans nécessité de contrepartie importante.
67. Malgré le rituel des négociations à l'entreprise, la cohésion des collectifs syndicaux est affaiblie par l'insécurité professionnelle et sociale qui consume le rapport de forces.
68. Les négociations se planifient selon l'agenda des directions avec une posture qui ne permet plus de rechercher des compromis professionnels et sociaux mais consiste bien souvent à l'aménagement des concessions ou des assertions patronales.
69. **Une réponse syndicale**
70. Deux orientations en matière de politique syndicale sont possibles.

71. Celle qui invite notre syndicat à dépasser son « archaïsme » : celui qui s'oppose et résiste à la destruction des droits sociaux et humains ; un syndicalisme « archaïque » : celui qui défend le droit de vivre dignement sur son lieu de travail et dans sa vie citoyenne ; un syndicalisme qui serait dépassé et ferait bien de se « moderniser » en assimilant la compétitivité et l'ensemble des critères économiques et sociaux de la loi du marché, et en comprenant que « travailler plus pour gagner plus » est une avancée sociale.
72. Emprunter cette voie, c'est concevoir que seul le syndicalisme « d'accompagnement » qui s'auto-désigne « réformiste » est capable d'organiser un contrepoids face à l'ordre existant, sans pour autant le remettre en cause.
- 73. Le SGLCE a choisi un autre chemin.**
74. Ce n'est pas à la main invisible du marché, ni à la logique du capitalisme que nous devons les conquêtes sociales.
- 75. Toutes les avancées sociales et les réformes imposées ont été obtenues par l'action syndicale et politique.**
76. Au syndicalisme « institutionnel-accompagnateur » qui bricole et repeint la façade, invente ou découvre de nouveaux mots ou concepts qui, sous l'aspect de réformes pour aller de l'avant exécute un bond en arrière, à ce syndicalisme qui communique activement mais tourne en rond, le **SGLCE préfère un syndicalisme ancré dans la lutte** contre la déshumanisation du travail, la décomposition du lien social, les injustices, l'oppression du (des) peuple(s) et les ravages économiques et écologiques causés par des investisseurs avides de profits immédiats.
77. Pour autant, ce syndicalisme combatif ne peut se résigner à une érosion de son nombre d'adhérents. Un syndicat représentatif tient sa puissance, non pas à une présumée ou avérée notabilité de ses porte-paroles, mais bien de sa capacité d'action collective à partir d'une assise d'adhérents la plus large possible.
78. **La question majeure** pour que l'expression d'un syndicalisme à la fois contestataire et propositionnel soit entendue **est celle du nombre de syndiqués et de leur rassemblement.**
79. Grandir en nombre d'adhérents est une garantie d'indépendance politique et financière, le signe d'une puissance et d'une représentativité syndicales.
80. **La question de la syndicalisation est cruciale** ; y répondre est une urgence.
81. Dire cela est une chose, inverser l'effritement — même si le nombre de syndiqués s'est stabilisé en 2010 pour notre syndicat —, renouveler et développer l'adhésion en est une autre.
82. Certaines structures syndicales ont « embauché » des *syndicalisateurs* : pourquoi pas demain des offres promotionnelles avec la mise en place de cartes de sympathisants... ? Ces inspirations donnent la mesure, non seulement du désarroi, mais aussi de la difficulté d'une réponse pour la syndicalisation.

83. Bien souvent, les analyses s'arrêtent sur les raisons de la non-adhésion (fragmentation du salariat, individualisme...) : « pourquoi être syndiqué alors que je bénéficie de l'ensemble des accords collectifs ? » ; « pourquoi ne pas être un passager clandestin du mouvement syndical alors que la protection sociale est quasi-universelle ? » ; « pourquoi risquer d'être adhérent alors que s'exposer est un frein à mon évolution de carrière, un danger pour mon emploi ? ».
- 84. La bonne question à se poser n'est-elle pas « pourquoi des salariés rejoignent-ils un syndicat et y demeurent-ils ? ».**
85. Bien évidemment, la possibilité d'avoir le contrôle de l'embauche en presse est certainement une réponse. Mais cette mesure tend à s'estomper pour devenir dans la pratique un contrôle des départs de la profession. De plus, notre développement suppose un renouvellement de la syndicalisation en presse et hors presse auprès de populations n'ayant pas nécessairement la culture « Livre ».
86. Qu'est-ce qui fait qu'une personne adhère aujourd'hui ? Simple recours défensif ou volonté d'implication ? Intérêt matériel réflexe ou adhésion à la vision syndicale et politique ?
87. Il n'y a aucune opposition entre ces motifs qui amènent l'acte d'adhésion.
- 88. En revanche, il y a obligation pour le syndicat de confirmer à l'adhérent l'utilité de la structure syndicale aussi bien pour un acte de protection que pour une volonté d'agir pour le progrès social à partir de repères collectifs.**
- 89. Trois défis pour le développement d'une syndicalisation durable**
90. Le *premier*, nous l'avons vu au Chapitre I, tient à l'élargissement de la lutte syndicale aux principales questions de société et donc de politique. Le *deuxième* est d'organiser, d'accompagner et de rassembler le « travailleur collectif » et d'offrir une structure syndicale capable de répondre à ces exigences. Face à « l'enseignement de l'ignorance » volontairement dispensé par la société capitaliste, le *troisième* défi est celui d'une formation syndicale générale et spécifique.
91. Nous avons précédemment constaté que les entreprises-réseau, dont les groupes multimédias et individuels (*Les Échos-LVMH*, Groupes Lagardère, Dassault, Bouygues, Bolloré, Free, Le Monde...) font partie, suppriment les démarcations entre industrie et services, les salariés, les précaires et les intérimaires. Dans le même temps, l'externalisation, la sous-traitance, la délocalisation, **le management par l'individualisation ont favorisé la segmentation du salariat, ce qui a rompu le modèle du « travailleur collectif ».**
92. L'organisation des entreprises et la diversité des catégories socioprofessionnelles de celles-ci mettent en évidence le **besoin d'adapter notre activité syndicale à cette réalité structurelle pour y développer un champ d'action syndical qui dépasse celui de l'unique lieu de travail.**

93. Sans se soustraire à l'activité syndicale de proximité sur le site quotidien de production, activité primordiale pour la construction d'un premier niveau de mobilisation, provoquer l'adhésion, c'est aussi donner l'envie d'agir ensemble à partir de « repères collectifs » élaborés en commun, en recherchant l'union la plus large possible dépassant les frontières du groupe ; des « repères collectifs » qui permettent de transcender les particularismes, appelés aussi spécificités, bien souvent sujets d'opposition secondaires.
- 94. De la capacité de notre syndicat à réussir cette combinaison, activité syndicale sur le lieu de production et sa traduction dans un mouvement d'ensemble plus large, résultera notre efficacité, elle-même, synonyme de syndicalisation.**
95. Si le rassemblement des salariés est le fil-conducteur du syndicalisme et l'élément-clé de la syndicalisation, dès lors la question des modalités et du mode d'organisation et de la structure syndicale se pose.
96. Les bases sociales et professionnelles du syndicalisme sont d'une grande diversité. Pour ce qui concerne le SGLCE, celui-ci est l'un des seuls syndicats de la FILPAC regroupant une telle hétérogénéité de catégories sociales et professionnelles : du journaliste au transporteur, de l'informaticien au routier, de l'imprimeur au salarié de la distribution, de l'ouvrier au cadre technique, de l'employé au cadre administratif... C'est peut-être pour cette raison qu'un tout petit nombre d'observateurs extérieurs le considère comme catégoriel, devant cette richesse de pluralité.
- 97. Cette richesse, qui est une force, confère à notre syndicat des obligations. Celles d'un fonctionnement et d'une organisation en adéquation avec cette diversité de nos syndiqués, si nous voulons éviter tout repli communautaire professionnel ou social néfaste au rapport de forces.**
98. Agir ensemble dans notre pluralité professionnelle et notre diversité culturelle nécessite que le SGLCE dynamise l'organisation par secteurs mise en place lors de son XIV^e Congrès ; ces cinq années passées nous permettant de tirer des enseignements pour améliorer leur fonctionnement et affiner leur rôle ainsi que celui de la commission exécutive.
99. De même, le SGLCE poursuivra sa logique démocratique de négociation, rassembleuse et compétente dans une logique basée sur le schéma : information des salariés / élaboration avec eux de propositions / négociation / information / renégociation... jusqu'à la signature ou non d'un accord après avoir consulté une énième fois les salariés.
100. Toute tentative d'une gestion « marquée » catégorielle ne serait pas tant un échec politique que l'assurance, non pas de se consumer à « feu doux », mais la certitude de ne plus faire « long feu ».
- 101. Quel niveau le plus efficient d'intervention dans la situation de plus en plus permanente de restructuration ?**

102. La dilution de la notion d'entreprise, de ses contours, la complexité de son organigramme conjugué à l'état constant de restructuration provoqué par les fusions, acquisitions, ouvertures de capital, prises de participation, externalisations, filialisations ou sous-traitances d'activité, se traduit par la dissociation des collectifs de travail dispersés physiquement, conventionnellement et juridiquement.
103. Dès lors, dans le cadre de restructurations, de reclassements, de reconversions et du statut des salariés, on peut s'interroger sur la pertinence du syndicat d'entreprise d'une unité de production immergée dans un faisceau d'établissements productifs.
104. Par exemple, dans le cadre d'une réorganisation, l'employeur d'une imprimerie, que celle-ci soit filiale ou sous-traitante, ne fera que traiter opérationnellement, juridiquement et financièrement les conséquences sociales, prises à un niveau supérieur du groupe ou une communauté d'intérêts multi-groupes (ex : Interéditeurs) avec le concours possible des pouvoirs publics.
105. Ainsi, le syndicat d'entreprise se retrouvera isolé, dissocié et même en concurrence avec les syndicats d'autres entités du groupe ou extra-groupe. Il sera consulté, sans réel pouvoir d'intervention pour la mise en place d'une GPEC, servant d'alibi à un PSE, préalablement établie par la direction et pour la mise en place des modalités sociales.
106. Le SGLCE, toujours dans l'objectif de rassembler les salariés de chaque unité de production de l'entreprise-réseau pour les unir avec ceux d'autres groupes, prône et apporte une réponse régionale à partir d'un syndicat régional professionnel lié à une activité syndicale interprofessionnelle départementale et régionale.
- 107. Le SGLCE considère que l'ensemble du tissu productif qu'il couvre syndicalement ne fait qu'un et que la myriade des PME et TPE du champ professionnel est assimilable à une seule entreprise éclatée.**
108. Cette stratégie syndicale permet de construire des relations unitaires, d'être un antidote contre la mise en compétition des travailleurs et une condition décisive pour le développement du rapport de forces et de la syndicalisation.
109. Cette politique syndicale autorise le SGLCE à intervenir au niveau le plus pertinent dans les décisions de restructuration et au degré le plus efficace de mobilisation contre celles-ci.
110. Dans sa stratégie syndicale, le SGLCE s'appuie sur une volonté de démontrer qu'une solution alternative au plan de licenciements, à l'externalisation, à la fermeture de l'unité de production existe, qu'une autre voie est possible à partir d'autres critères de gestion que ceux de la réduction des coûts par les seuls leviers de la réduction de la masse salariale, l'emploi des précaires payés de maigres oboles et la sous-traitance de la charge de travail.
111. Le SGLCE n'est pas dupe que ses propositions économiques et industrielles, dans la logique politique actuelle (voir Chapitre I), puissent être entièrement retenues.

112. Mais sa capacité, due à sa structure régionale et au lien solidaire du tissu productif inter-entreprise qu'il renforce, lui permet de mobiliser l'ensemble de ses forces syndicales pour intervenir auprès de différents syndicats patronaux, des pouvoirs publics si nécessaire et de créer le rapport de forces adéquat à la prise en compte des contre-propositions qu'il présente.

113. La formation syndicale

114. Si la syndicalisation invite à partager un engagement syndical, il est indispensable que cette adhésion soit écoutée et accompagnée.

115. L'une des principales visées de l'idéologie néolibérale relayées par les directions est **celle de remporter la bataille culturelle** pour gagner celles des idées (plus justement pour qu'il n'y ait pas d'autre idée que la leur).

116. Celle d'anesthésier les résistances, de résigner les volontés, de provoquer l'adhésion des victimes aux thèses de la société de marché.

117. Le lavage de cerveau est intensif. Effacer les leçons de l'Histoire, pratiquer l'amnésie collective, formater les générations au culte de la performance individuelle, au rejet et à l'abandon des « perdants ».

118. Conditionner les esprits à l'absence d'une alternative et qu'une seule voie existe : celle tracée par les détenteurs de capitaux, créer la certitude des faits et l'abandon de toutes réactions et enfermer les salariés dans le fatalisme.

119. Le discours voulu « élitiste » et la complexité du vocabulaire employé par des experts à la solde du marché font de l'économie politique et du droit social des sujets abscons et trop éloignés des vraies préoccupations.

120. Or, la non-appropriation de ces matières par les salariés – en même temps qu'elle favorise la fuite en avant vers le libéralisme et le sentiment qu'une seule voie est possible – vide le terrain de la revendication, mine la construction du rapport de forces.

121. Les salariés sont-ils trop payés ? Pourquoi un tel niveau de chômage, de précarité, d'exclusion en France et en Europe ? Quelles sont les répercussions des fusions-acquisitions ? Et comment intervenir ? Quelle est la place des femmes et des hommes en tant que créateurs et consommateurs de richesses ? Pourquoi la protection sociale est-elle le pilier essentiel de notre économie ? Comment fonctionne-t-elle ? Quels sont les rôles des institutions syndicales (CE, DP, DS), leur représentativité, leur champ d'intervention et leurs limites ? Tel est le genre de questions que beaucoup se posent.

122. Le SGLCE estime que la formation syndicale, à partir d'exemples et de thèmes d'actualité, d'une manière rigoureuse, documentée et pédagogique est l'outil indispensable à la démocratie syndicale, aux luttes, à la mobilisation et par conséquent à la syndicalisation durable.

123. **RÉSOLUTION ②**

124. Après une analyse lucide et déjà établie au XIV^e Congrès du SGLCE, qui considère que l'entreprise connue comme entité homogène a fait place à l'entreprise-réseau diluant aussi bien ses frontières professionnelles que le « travailleur collectif », les délégués du XVI^e Congrès du SGLCE s'accordent pour :
- poursuivre sa démarche de rassemblement des salariés ainsi que celle des syndicats ;
 - élargir et déployer à tous les niveaux de l'entreprise-réseau une démarche revendicative et unitaire ;
 - continuer son syndicalisme de luttes, d'actions et de négociations.
125. Le SGLCE estime que la syndicalisation est l'enjeu crucial pour sa représentativité, son indépendance et sa puissance, seules « armes » capables de contrecarrer la logique de gestion des entreprises des détenteurs de capitaux.
126. **Pour parvenir à un renouvellement et un développement en nombre d'adhérents** et de syndicalisation fidélisée, le SGLCE considère que la syndicalisation n'est possible qu'aux conditions suivantes :
- un mode de fonctionnement syndical qui justifie l'utilité de la structure régionale aussi bien pour l'acte d'adhésion comme « protection » que comme « implication » pour agir ensemble pour le progrès social à partir de repères collectifs.
 - une organisation adaptée à la diversité du salariat et des catégories socio-professionnelles que le SGLCE est en capacité de représenter.
127. Pour ce faire, le SGLCE décide de poursuivre l'approche par secteur entamée lors de son XIV^e Congrès et, fort de l'expérience de cinq années écoulées, d'en affiner leur rôle dans l'objectif que chaque secteur soit celui de tous et celui de la commission exécutive.
128. **Rôle des secteurs et des collectifs mis en place au XIV^e Congrès du SGLCE**
129. Chaque secteur ou collectif :
- propose à la commission exécutive des axes de développement en matière de syndicalisation ;
 - examine régulièrement l'évolution des entreprises et des technologies, travaille à la mise en place de moyens d'adaptation aussi bien en termes professionnels que sociaux ;
 - étudie les rapports des entreprises produits par les sections syndicales d'entreprise (structuration et changements opérés par l'entreprise, emplois, statuts, développement potentiel des activités et charges de travail, revendications) ;
 - construit un premier palier de revendications collectives ;
 - fait des recommandations à la commission exécutive.

130. **La commission exécutive est l'étage d'intégration de l'ensemble des secteurs dans l'organisation syndicale commune.** Après avoir étudié et hiérarchisé les revendications de chaque secteur, le rôle principal de la commission exécutive est de s'attacher à une mise en forme d'intérêts collectifs de chaque secteur professionnel.
131. **D'une plus grande implication du salarié dans les négociations ;** que ces négociations le concernent directement ou indirectement.
132. Pour ce faire, le SGLCE poursuivra les principes du processus de négociations sur les modalités de fonctionnement suivant :

Élaboration des revendications avec les syndiqués	<p>Les revendications sont le point d'intersection entre le syndicat et les salariés.</p> <p>Base de départ, que peut-on revendiquer ensemble (agir ensemble), en sachant que l'élaboration des revendications est un mécanisme complexe ? C'est la fusion entre les aspirations des salariés et les propositions du syndicat. En même temps, l'élaboration de revendications que s'approprie le plus grand nombre, c'est le début de la mobilisation et la représentation du syndicat dans l'entreprise.</p>
Mise en place du rapport de forces	<p><u>Souvent concomitant avec l'élaboration des revendications :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - mobilisations ; - actions collectives liées à la mobilisation ; - assemblées, débrayages de quelques heures, grèves, mais aussi discussions dans les ateliers ou pôles rédactionnels (principalement pour les secteurs qui ne sont pas 100 % CGT).
Négociations	<p>Le syndicat est d'autant plus fort lorsqu'il peut additionner son expertise due à sa connaissance du régional global, entre autres les conventions collectives et les expériences propres des salariés de l'entreprise.</p>
Résultats	<p>Les résultats doivent être en adéquation avec les revendications en sachant que le résultat satisfaisant est celui trouvé en ayant fait du mieux possible avec le rapport de forces connu.</p>

133. **C'est bien la faculté de réussir ces quatre phases qui permet de développer la syndicalisation.**
134. Enfin, il s'agit, non seulement de mettre à disposition, mais aussi d'animer de façon pragmatique la formation syndicale pour les syndiqués mais aussi pour les non-syndiqués.

135. Une formation syndicale qui leur apportera des points d'appui dans leur expérience quotidienne et leur permettra de s'impliquer totalement dans le processus de négociations et dans les prises de responsabilités.

136. CHAPITRE III : REPÈRES COLLECTIFS

137. Nous avons vu et retenu au Chapitre II que :

- la question du renforcement est un enjeu crucial ;
- le développement et le renouvellement de l'adhésion se forgent sur notre capacité à rassembler le plus largement possible les femmes et les hommes de l'ensemble des unités de production ;
- seul le lien solidaire effectif du tissu productif qui ne s'arrête pas au lieu de travail est en capacité de construire un rapport de forces apte à satisfaire les revendications.

138. C'est donc bien sur la base de repères collectifs [ce qui n'est pas contradictoire avec les revendications spécifiques d'un secteur, d'une entreprise...] que chacun(e) a quelques bonnes raisons d'être et d'agir ensemble, condition sine qua non à la syndicalisation.

139. Bataille pour une information responsable

140. C'est celle des salariés des sièges éditoriaux, des imprimeries et de la distribution.

141. L'information fait partie intégrante de la culture civique.

142. La crise de la presse est inséparable de celle qui affecte la société moderne. Une crise culturelle qui, de manière générale, emporte avec elle toutes formes de civilité.

143. De plus, la « dictature du temps réel » instaure une société d'immédiateté et d'instantanéité. Ce culte de l'urgence, autorisé par les « nouveaux » moyens de communication, offre à l'humain la possibilité d'accumuler une exorbitante somme d'informations ; ce qui ne lui garantit en rien de tout comprendre, car la réflexion ne se résume pas à la lecture d'une banque de données, fût-elle mondiale.

144. Le déclin ordonné de l'intelligence critique – celle qui permet à l'Homme de comprendre à la fois dans quel monde il vit et combien la résistance et la révolte contre cette société sont une nécessité – arrange les avides de pouvoir et de profits.

145. Cette volonté politique d'infantilisme des masses est organisée par quelques gardes chiourmes de médias soumis. Des « chiens de garde » qui obéissent aux principes de l'audimat et des profits, « vendent du temps de cerveau disponible » en « fabriquant » l'information événementielle, l'information spectacle, et qui jettent le discrédit sur l'ensemble des journalistes et des médias.

146. Cette crédibilité affaiblie du contenu de l'information n'impacte pas les groupes de téléphonie ou fournisseurs d'accès à Internet, elle ne remet pas en cause les « tuyaux » de la

communication, mais conduit le citoyen à se détourner de l'information et notamment celle de la presse écrite.

147. La désaffection du lectorat ne cesse d'augmenter. La diffusion payée des titres au mieux stagne pour un ou deux d'entre eux, alors que pour les autres, elle recule d'année en année.
148. La situation économique des entreprises de presse se dégrade et est aggravée par le dumping exercé par les gratuits.
149. Des titres peuvent disparaître.
150. L'ensemble des journalistes et l'ensemble des cadres, ouvriers et employés du livre sont montrés du doigt. Les premiers sont tenus pour responsables de la dérive de l'information lorsque la séparation entre celle-ci, la communication, la publicité, la mise en spectacle et le divertissement est floue. Les seconds sont considérés comme des privilégiés et sont responsables, par leurs coûts salariaux, des difficultés économiques des entreprises de presse.
151. Pour les dirigeants et autres universitaires bien-pensants, la solution pour une information de qualité se résume à respecter la déontologie.
152. C'est oublier **les deux conceptions du journalisme.**
153. **Le journaliste libéral**, s'accorde à considérer le « journal » comme une entreprise privée devant produire du profit. Ce journaliste ne remet pas en cause la concentration des médias, ni la débauche de l'information aux marchés financiers. Il conçoit facilement que les activités nécessaires à la fabrication et à la diffusion, si celles-ci ne sont pas bénéficiaires, soient externalisées.
154. **Le journaliste civique**, celui que défend le SNJ-CGT, est celui qui revendique le journalisme investi d'une mission : celle d'être utile au progrès humain. Il considère le « journal » comme un bien culturel, social et d'intérêt public.
155. L'information est recherchée et vérifiée, apporte complexité, contradiction, éveil et questionnement, contrairement à la communication qui a uniquement un souci d'image et non de réalité et est basée sur des assertions, des déclarations avec pour seul objectif de provoquer un acte d'achat et d'adhésion à une idée et non à la pédagogie et à la compréhension.
156. Pour sa part, **le SGLCE s'est déjà engagé pour une information responsable nécessaire à la culture populaire et à la démocratie.**
157. Ainsi, notre syndicat a formulé et remis lors des États généraux de la Presse écrite (EGPE), des propositions et des pistes de réflexion regroupées dans un document intitulé « Une presse libre et pluraliste pour une nation libre et plurielle ».
158. Entre autres, le SGLCE y propose d'adopter un véritable statut pour la presse en constitutionnalisant le fait que « la presse d'opinion et d'information générale et son pluralisme sont des biens culturels, sociaux et politiques » et qu'ainsi elle soit « reconnue d'intérêt public » [ce qui ne veut pas dire nationalisée]. Dans ce document, le SGLCE soumet

que chaque entreprise de presse, pour obtenir une certification qualité, s'engage à respecter un certain nombre de règles, aussi bien en matière de contenus éditoriaux que dans les domaines de l'impression et de la distribution : indépendance éditoriale des différents supports (papier-numérique), diversité et qualité civique des informations, égalité de traitement en ce qui concerne les moyens d'impression, de distribution et de diffusion et respect des conventions collectives.... Cette certification serait impérative pour bénéficier des aides publiques à la presse. Il s'agit d'une autre conception que celle développée dans le rapport Cardoso.

159. Sur le plan industriel, le SGLCE exprime :

- **Pour les imprimeries** : la nécessité d'une réponse globale pour la presse et le labeur, la construction d'un cadre coopératif d'impression permettant une régulation de l'activité et sortant de l'espace concurrentiel entre les centres d'impression. Notamment, par le développement de la charge de travail et le rapatriement des travaux imprimés à l'étranger distribués et lus en France.
- **Pour la distribution** : l'exigence de préserver le système de distribution français instauré à la Libération, qui permet à tous les titres – gros ou petits - d'être distribués à égalité de traitement. Ce secteur nécessaire à la démocratie ne peut souffrir de la concurrence, notamment à travers d'autres coopératives ou entreprises de distribution. Le SGLCE réaffirme le besoin d'un pôle public de distribution de la presse en France.

160. Ajoutons que les acquis, les statuts arrachés par la lutte des salariés dans chaque secteur précédemment cités, ne peuvent être remis en question sous aucun prétexte.

161. **La bataille pour l'emploi**

162. Nous pouvons imaginer (rêves) que les EGPE retiendraient les principes définis en 1945 d'une « presse qui n'est pas un instrument de profit commercial mais un instrument de culture... ». Tout au contraire, le crédo idéologique qui a animé ces EGPE peut se résumer d'une manière synthétique à « **thésauriser est le grand point, qu'importe l'information** ». L'offre informationnelle est alors transformée en marchandise au seul dessein de tirer un maximum de profits.

163. La seule voie explorée par les « penseurs » des EGPE est le développement par la réduction des coûts de la masse salariale.

164. Les conclusions des EGPE et leur mise en application s'entendent sur cette logique : concentration (et non pas mutualisation) des moyens d'impression, mise en place du plan de licenciements (Imprime), dérégulation et externalisation de la distribution (Défi 2010 et rapport Mettling).

165. Les « centres d'impression » sont transformés en « centres profits » suivant les règles de la loi du marché, de compétitivité, de dumping économique et social et de mise en concurrence des salariés des différents sites d'impression (IDN – Ivry – POP, les imprimeries du labeur, Hélio Corbeil, Circle Printer...).

166. Dans la distribution, le « Défi 2010 » du nouveau président de France Télévision, Rémy Pflimlin et le rapport de Bruno Mettling, ancien membre du cabinet de DSK, qui avec Christine Albanel, ancienne ministre de la Culture et de la Communication et Pierre Louette, ancien PDG de l'AFP, a rejoint France Télécom, contenaient la même logique:
- fermer des unités de production de niveau I (Combs-la-Ville), de niveau II (SPPS) ;
 - supprimer cinq cents emplois et confier la distribution de la presse à des entreprises de transport employant des hommes et des femmes à « low costs ».
167. Cette instabilité professionnelle et sociale vise aussi les salariés des secteurs éditoriaux des quotidiens et magazines, ainsi que ceux des régies publicitaires.
168. À part une catégorie minoritaire de journalistes « copains du ... », « amis de ... », colporteurs de la pensée unique ayant échangé leur déontologie contre un confort économique et professionnel, les salariés des salles de rédaction sont percutés frontalement par la logique de réduction des coûts à travers la diminution des effectifs, la concentration des pôles et la synergie des rédactions, l'organisation de la précarité avec la multiplication des collaborations à la pige ou de « pigiste permanent » invité à adopter le statut d'auto-entrepreneur. Les salles de rédaction se peuplent de plus en plus de CDD renouvelables, de temps partiels imposés, d'embauches dites de formation, de remplacements par des stagiaires sous-payés...
169. **Quel que soit le secteur de production, le SGLCE s'oppose à toute forme de précarité.** Une précarité organisée en mode de gestion par la dévitalisation de l'entreprise, l'externalisation ou la sous-traitance de l'activité, le détournement et la violation des droits des salariés et du Code du travail.
170. **Bataille pour la formation permanente professionnelle**
171. Si l'amélioration du système éducatif national doit aider à la « pleine égalité » et permettre à chaque jeune d'accéder à une qualification première de haut niveau, la formation permanente professionnelle donne à chacun et, à tout moment de la vie, le droit d'acquérir de nouvelles qualifications, de s'adapter aux évolutions technologiques et des métiers. En portant l'exigence de savoir et de connaissance, elle valorise le capital humain et le travail.
172. Aujourd'hui, l'essor de la culture numérique et le développement des nouvelles technologies de l'information et la communication (NTIC) ne peuvent être le prétexte à des suppressions d'emplois ou à une dégradation des conditions de travail.
173. **Les NTIC appellent à l'appropriation par les salariés de nouvelles connaissances qui portent en elles de nouvelles qualifications professionnelles.**

174. **GPEC, la roue de secours du PSE** : La découverte de la GPEC par de jeunes syndicats est touchante, au regard notamment de la loi du 2 août 1989 qui évoque l'obligation d'information-consultation du CE sur « les évolutions de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise, les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation... » où « l'employeur assure l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi... ». En 1992, l'arrêt du 25 février rappelait que « tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois » et ce, sans seuil d'effectifs comme nécessaire (300 salariés) pour mener une GPEC triennale. Par ailleurs, penser qu'une GPEC triennale, au rythme continu des réorganisations et restructurations d'entreprise est un point d'appui pour construire le statut du travail salarié tient de l'irrationnel, d'autant plus que cette gestion prévisionnelle est généralement concomitante d'un PSE.
175. **Le SGLCE considère la formation professionnelle continue attachée à la personne comme l'un des facteurs essentiels à la sécurité des parcours professionnels et comme protecteur de la garantie d'emploi.** Il en revendique son développement par l'augmentation des budgets de formation, à hauteur de 10 % de la masse salariale et l'élaboration d'un plan de formation annuel dans toute entreprise.
176. **Bataille pour une protection sociale de haut niveau**
177. Que n'avons-nous pas entendu, lors du conflit sur les retraites de 2010 et l'implication de notre syndicat dans la lutte, avec la non-parution des quotidiens ! L'« irresponsabilité » du SGLCE et de ses mandants en grève à cinq reprises pour défendre le droit à une retraite solidaire et égalitaire.
178. Le SGLCE a été accusé de scier la branche sur laquelle était assise toute la profession.
179. La question que nous sommes en droit de nous poser est : à quoi sert une branche, lorsque le tronc social auquel elle s'accroche est tronçonné ?
180. Pour réponse, le SGLCE assume pleinement son « irresponsabilité ».
181. **Chaque attaque contre la protection sociale, chaque coup porté contre les prestations sociales** - qu'elles soient des risques santé, vieillesse, famille, emploi - est **une régression sociale et l'avancée d'une conception assurantielle de la couverture des risques et de la privatisation du système de protection sociale.**
182. De plus, dans une société où règne la loi du marché, la protection sociale agit comme agent de « démarchandisation », c'est-à-dire le niveau de garantie que la protection sociale offre vis-à-vis des risques liés au fonctionnement du marché.
183. Bien évidemment, la conception libérale considère son financement comme un handicap pour l'économie des entreprises. Les cotisations sociales et le système par répartition seraient responsables du chômage et du manque de compétitivité.

184. À l'opposé de ce dogme libéral, existe une autre conception que partage le SGLCE. Celle d'une protection sociale qui, au travers des prestations et des services sociaux destinés à l'ensemble de la population, tend à contrecarrer les déséquilibres sociaux et économiques. Celle qui, par le développement des prestations sociales dans le revenu des ménages, est un outil de politique économique au soutien de la demande, elle-même facteur de croissance réelle, créatrice à son tour d'emplois, eux-mêmes générateurs de ressources financières et de richesses supplémentaires.
185. Si déjà le document d'orientation de notre congrès de 2001 titrait « La protection sociale : enjeu de société », c'est bien parce qu'il existe une synergie puissante entre développement et extension de la protection sociale, croissance économique, plein emploi et que les principes fondamentaux de solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle sont le ciment du lien social et un rempart contre l'assurantiel et la capitalisation des retraites ou la privatisation des risques santé.
- 186. Le SGLCE continuera à s'inscrire dans toutes les luttes sociales interprofessionnelles pour le progrès social ; pas assis sur une « branche » mais par la lutte et la grève s'il le faut.**
- 187. La bataille sur les salaires**
188. Il n'est pas exceptionnel d'entendre « Il y a la négociation salariale, OK, mais avant je veux me battre pour mon emploi ».
189. Salaires contre emplois : c'est la nouvelle force de chantage des groupes ; le choix pour les salariés entre baisse des salaires et délocalisation. Dans l'arsenal du chantage, existe aussi la stagnation des salaires pour payer la modernisation.
190. Ce n'est pas le prix dont a besoin le salarié pour assurer et développer l'ensemble de ses facultés physiques, intellectuelles et morales, nécessaires à la production, principalement celles de vivre dignement et de profiter de la vie, que paie l'employeur. Le patronat ramène le salaire au prix de ce qu'a produit le salarié. Le salaire est ainsi comprimé entre la rentabilité du produit et celle des capitaux engagés.
191. Dans leur stratégie de division des salariés et de réduction de la masse salariale au profit du capital, les directions s'appuient sur la NAO pour déplacer les négociations salariales vers les seuls lieux de l'unité de production. Les négociations dites « régionales » ou de branche, lorsqu'elles ont lieu, portent uniquement sur les barèmes conventionnels ou minima, sur l'augmentation peu sensible, voire nulle.
192. Cette stratégie est utilisée par les éditeurs, imprimeurs et directions d'entreprise de presse et du travail qui individualisent, mettent en concurrence et opposent les salariés de chaque entité.

193. Le SGLCE convient de redynamiser la politique régionale ou de branche, sur une base minimum de l'indice de l'inflation INSEE réactualisé à la réelle augmentation des produits et biens de consommation et applicable à l'ensemble des coefficients des qualifications professionnelles (journalistes, employés, cadres et ouvriers).

194. RÉOLUTION ③

195. Pour répondre à la satisfaction des besoins et des revendications des salariés, le SGLCE décide de poursuivre et de développer la démarche d'un syndicalisme rassemblé sur la base de revendications collectives élaborées en commun.

196. Attaché aux valeurs fondamentales de la CGT – celles d'égalité et de solidarité –, le SGLCE continuera à œuvrer au rassemblement de tous les salariés, demandeurs d'emploi et retraités, dans leur diversité professionnelle et sociale.

197. En accord avec le 49^e Congrès de la CGT, le SGLCE persiste à penser que « la multiplication des organisations syndicales, loin de favoriser la syndicalisation et l'unité des salaires, alimente la dispersion et la division ».

198. Bien conscient que seul l'établissement de relations unitaires et non concurrentielles entre syndiqués et syndicats est propice à la syndicalisation CGT, le SGLCE continuera à « travailler » et à agir avec le SNJ-CGT et l'ensemble des structures CGT interprofessionnelles.

199. CHAPITRE IV : DU SYNDICAT À LA RÉORGANISATION FONCTIONNELLE ET STRUCTURELLE D'UNE FÉDÉRATION

200. Si l'enjeu de rassembler le plus largement porte sur des valeurs, une stratégie et un projet syndical partagé, la question du mode de fonctionnement et d'organisation des structures est d'importance.

201. Nous avons abordé au Chapitre II notre stratégie et notre organisation syndicales permettant d'offrir un cadre syndical répondant aux besoins des salariés, qui soit favorable à la syndicalisation.

202. **Le SGLCE est le syndicat qui :**

- tient compte des mutations socioprofessionnelles et de la diversité des salariés qu'il représente ;
- met en œuvre la démocratie syndicale à partir d'une démarche de fonction représentative basée sur le cycle :

- a) élaboration des revendications avec les salariés – mobilisation des salariés directement concernés élargie à ceux d’autres unités de production ;
 - b) négociation et, dans le même temps, information des salariés ;
 - c) consultation – résultat pour avis des salariés.
- participe et s’implique dans les initiatives interprofessionnelles et sociétales ;
 - mène une activité syndicale professionnelle mais ne s’y arrête pas ;
 - promeut la continuité syndicale.

203. Le syndicalisme retraité et son évolution

204. La mission essentielle de la SURL est d’assurer la défense des intérêts des retraités à partir de leurs revendications spécifiques.
205. Par la force des choses, les revendications des retraités évoluent et se modifient au gré des âges et des lieux de vie, sans pour autant se désintéresser des préoccupations des autres générations.
206. C’est pour cette raison que nous avons besoin d’être au sein d’une confédération syndicale où seront pris en compte intérêts spécifiques et intérêts généraux, afin de mieux affronter cette période particulière de notre vie. Il est donc nécessaire de développer une syndicalisation massive des retraités.
207. Or, les départs actuels à la retraite des camarades de la profession, qui durent depuis de nombreuses années et qui risquent de se poursuivre dans les années qui viennent, doivent faire l’objet d’une attention particulière concernant la continuité syndicale.
208. Il y a urgence à développer cette continuité, élément important dans le développement du syndicalisme en général permettant de gagner des forces nouvelles parmi les 14 millions de retraités dans notre pays, qui seront 20 millions dans 20 ans.
209. Certes, nos syndicats et les militants consacrent de l’énergie à garder les syndiqués lorsqu’ils partent en retraite. Sans doute, le travail réalisé par l’ensemble est insuffisant pour répondre aux enjeux d’un grand changement de société.
210. Il nous faut obtenir de meilleurs résultats, ceux-ci passant par un engagement plus grand de nos syndicats d’actifs dans un travail de développement de la démocratie.
211. Vivre dignement sa retraite, c’est avoir une pension qui permette à chacun d’entre nous de satisfaire ses besoins. À ce sujet, depuis l’application des accords de 1993 (lois Balladur, Veil et Fillon), les pensions ont perdu 22 % par rapport au SMIC et 16 % par rapport à l’évolution du salaire moyen.
212. C’est aussi maîtriser sa vie, assurer son indépendance, sa couverture sociale, ses projets, pouvoir se loger, se cultiver, se former, avoir des loisirs, bénéficier de services de proximité,

lutter contre les inégalités, repenser la vieillesse, les solidarités, construire une cité pour tous les âges sont autant d'espaces revendicatifs à investir.

213. Le SGLCE milite depuis près de deux décennies pour **un syndicat régional professionnel des salariés des médias et des industries graphiques.**
214. **Le SGLCE a analysé que le territoire local interprofessionnel est un premier niveau pertinent de régulation sociale contre les restructurations faucheuses d'emplois.**
215. **En effet, le « statut du travail salarié » ne peut se résumer à dédouaner l'entreprise par une « obligation de payer », mais bien de lui imposer une « obligation de faire » ; une responsabilité sociale qui oblige les entreprises à une collectivisation des mécanismes de garanties d'emplois aux niveaux territorial, professionnel et interprofessionnel.**
216. Le SGLCE considère que l'activité syndicale professionnelle et territoriale doit être jumelée avec des mises en commun assurées par les fédérations dans un principe unificateur et de « confédéralisation ».
217. Nous avons vu qu'un nombre croissant de salariés issus de différents champs professionnels couvrait le même champ d'activité ou dépendait, juridiquement ou socialement, du même lien de subordination.
218. Cette diversité du tissu productif d'une même activité commande une réorganisation des fédérations.
219. **Cette diversité ne peut être caution à la dispersion, synonyme d'un syndicalisme en miettes.**
220. Dès lors, la question des modes d'organisation des diversités dans des espaces d'échanges et de convergences revendicatives se pose.
221. Largement critiqué à l'époque, c'est ce que fait le SGLCE, en travaillant pour le secteur qui le concerne avec le SNJ-CGT, en coordination avec la FAPT pour des salariés de la Société de Traitement de Presse, filiale 100% du Groupe La Poste.
222. L'objectif recherché est **la cohérence, l'efficacité d'action et la solidarité effective** et non pas compassionnelle.
223. **Le 49^e Congrès confédéral a ouvert le chantier sur les « nouveaux espaces de travail » des fédérations.**
224. Si l'approche se réduit au déplacement des frontières pour recréer de nouveaux points de fixité du champ professionnel, ou à l'objectif de rechercher des alliances / intégrations avec une autre fédération dans l'unique but de peser plus fort à l'intérieur de la CGT, c'est tout simplement transmuter les structures et bouger pour ne rien changer.
225. En même temps, il ne peut s'agir de réaliser de vastes regroupements de fédérations en mariant « les carpes et les lapins ». Ce que cette nouvelle structure gagnerait en concentration de forces le perdrait sûrement en proximité.

226. **L'équilibre d'organisation se trouve à l'intersection d'une logique de regroupement et celle d'un syndicalisme de revendications et d'actions professionnelles.**
227. L'information – nous l'avons écrit – n'est pas une marchandise comme une autre. Elle est une composante essentielle de la Culture.
228. Dans le cadre des réorganisations des fédérations, le SGLCE propose une fédération qui couvrirait le champ professionnel des médias et des industries culturelles (de la conception à la diffusion).
229. Bien évidemment, cela passe par des discussions entre la FILPAC, le SNJ-CGT, la Fédération du Spectacle, et aussi avec la FAPT, non pas pour intégrer les télécoms, mais pour établir un mode organisationnel de travail interfédéral.

Paris, le 20 juin 2011