le livre parisien

gt

filpocgt

cat du tous ensemble !

Compte-rendu de la réunion de la Commission exécutive du lundi 23 janvier 2006

Présents :

Bonhomme Gilbert, Burguière Michel, Elbaz Cyril, Ferbos Henri, Floret Jean-Michel, Fronty Thierry, Galluchot Gérard, Joseph Laurent, Jourdas Laurent, Lafon Caroline, Le Bihan Michel, Le Corre Alain, Maisonneuve Yves, Maréchal Jean-Philippe, M'saoura Ali, Nadal Martial, Norguez Marc, Pavard Michel, Pellet Alain, Rivet Bruno, Ropert Jean-François,

Délégués syndicaux :

Amiard André, De Sousa Jean-Paul, Dioumanera Issa, Ghouini Djazi, Huard Pascal, Pfeiffer Carl,Stassens Michèle

Président de séance :

Norguez Marc

Ordre du jour :

– situation générale et situation dans la profession ;
– préparation du congrès ;
– présentation du projet des nouveaux statuts ;
– questions diverses.

Les statuts

La commission des statuts a émis des propositions qui visent à modifier en profondeur le fonctionnement du SGLCE.

À partir des réflexions menées dans le projet d'orientation, les adhérents seraient organisés autour de secteurs d'activité.

Parallèlement, la CE serait composée à la fois de représentants de ces secteurs et des sections d'entreprise pour être au plus près des salariés et de leurs aspirations.

C'est la première fois dans l'histoire du Livre que l'accès direct des sections d'entreprise à la CE est offert, l'objectif étant d'avoir le débat le plus démocratique qui soit.

Enfin, des secteurs transversaux seront mis en place pour coordonner les activités spécifiques dans le champ professionnel du SGLCE.

Le bureau syndical s'est réuni plusieurs fois pour valider progressivement les projets de statuts qui seront mis en débat à la prochaine CE et au congrès.

Celle-ci, qui aura lieu le 20 février, sera la dernière de la mandature. Pour remercier tous les camarades de leurs efforts, la CE, les commissions et les collecteurs seront invités à 18 h 30 autour d'un pot fraternel.

Dans les changements de fonctionnement, le rapport général a été envoyé à l'avance pour alimenter le débat de la CE autour des rendez-vous CGT à venir et de ceux de la profession.

Le 31 janvier, le SGLCE participera à la journée de mobilisation nationale pour l'emploi, les conditions de travail et le pouvoir d'achat en se rendant devant le siège du MEDEF pour contester les choix libéraux engagés par le gouvernement en phase avec la volonté patronale de casser le code du travail.

Dans la profession, l'année 2006 devra être l'occasion de mettre en avant les NAO, notamment sur la perte du pouvoir d'achat et de placer la problématique de l'emploi au cœur des revendications dans un secteur touché par la crise du lectorat et par le recours à la sous-traitance pour abaisser le coût du travail.

Le rapport et les débats de la commission exécutive ont également porté sur la situation de France-Soir, celle des Journaux officiels et de Roissy Print pour l'impression du Figaro. Il fut aussi question des négociations à la SAD et de l'actualité revendicative à Presse Informatique, Ortim Services et de l'avenir de Hélio Corbeil face à la restructuration engagée par le groupe Québécor.

Le 7 février, la CE se prononce également pour une participation active de ses militants à la manifestation contre le CPE avec les autres confédérations de salariés et d'étudiants. Ce contrat précaire inique fait des jeunes de moins de 26 ans des salariés jetables au bon vouloir de la conjoncture et de la conjecture patronale.

Dans le Livre, il s'agira de s'opposer fortement à la mise en place de ces contrats autour de nous.

Le 8 février, le SGLCE déposera une gerbe à la mémoire des victimes du massacre de Charonne où des syndicalistes – dont un employé du Livre âgé de 15 ans – ont été abattus par la police en 1962.

Le 14 février, après débat, la CE retient à l'unanimité l'idée de manifester avec un mot d'ordre clair « contre la directive Bolkestein » et non pour une réécriture de la directive comme on a pu le lire ici et là. Cinquante places ont été réservées et le départ se fera de la gare de l'Est dans un train affrété par l'URIF. Il faudra compter 35 € par personne.

Préparation du congrès

Les assemblées se mettent en place. Ce jour : Le Monde ; le 02 février : SRPP, l'AFP et le JO ; Roissy après le 20 février.

Le travail pour l'unité est toujours engagé et le SG a écrit à la CSTP pour trouver des convergences et de construire le syndicalisme de demain dans la profession à l'issue des congrès de nos syndicats.

C'est également une période particulière puisque le congrès confédéral aura lieu en avril.

Le SGLCE a droit, en fonction de ses adhérents, à 5 représentants directs, mais le retard des cotisations enregistrées minimise le poids de l'organisation. Une approche globale sera faite pour régler cette question.

Néanmoins, la difficulté de notre syndicat se trouve dans la pyramide des âges de ses militants et de ses bases. En effet, la majorité des adhérents travaillent dans des entreprises touchées par des plans sociaux et visées par des mesures d'âge.

Ce défi de renouvellement des bases sera également l'enjeu de notre prochain congrès qui se veut celui de l'ouverture.

Paris, le 8 février 2006
Cyril ELBAZ

N° 318 - Mars 2006 - 1,50 €

SOMMAIRE

2 Compte rendu de la commission exécutive du 23 janvier 2006
3 Éditorial
4 Fiches NVO
5 Nouvelle convention Unedic
6 Accord aux NMPP
7 à 10 Le XIVe Congrès
11/12 La pénibilité et R.F.I.
13 Retrait du CPE
14/15 Brèves

Non à l'Europe libérable, oui à l'Europe sociale ! non à la division syndicale, oui à l'unité des salariées de la communication

Après un non massif au référendum sur le traité constitutionnel, l'Europe libérale refait surface à travers la directive Bolkestein qui vise à ouvrir les services publics à une concurrence libre et non faussée dans l'Union...

Certains nous expliquent que cette nouvelle mouture est vidée de sa substance et que finalement, plus rien ne s'oppose à son vote ! Alors pourquoi donc la commission veut-elle la présenter à tout prix ?

Ne sommes-nous pas encore dans la bataille des idées qui vise systématiquement à étendre la pensée libérale, même dans les textes qui ne changent a priori plus rien ?
Les travailleurs ne sont pas dupes et c'est bien pour dire « non » une nouvelle fois au dogme libéral qu'ils se sont unis par dizaines de milliers à Strasbourg le 14 février 2006 dans un cortège rejetant cette Europe qui accumule les profits sur les places financières à l'image de France Telecom et qui jette sa richesse principale que sont les salariés, au nom d'une compétitivité nécessaire.

En France, sous le prétexte de lutter contre l'exclusion, le gouvernement met en place le CPE et CNE, contrats précaires qui deviendront la règle pour entrer sur le marché du travail.

Outre le fait que ce passage en force législatif fragilise le code du travail et bafoue les règles du dialogue social, la démonstration est faite que notre présence le 7 mars prochain est plus que nécessaire pour faire reculer ce choix de société rétrograde.

C'est donc dans ce contexte particulier que vont s'ouvrir à la fois le congrès confédéral et le nôtre. Oui, dans ce monde capitaliste, il nous faut encore parler de syndicalisme de classe et ne pas accepter tous les compromis, tant sur l'Europe que sur l'économie qui préserve les intérêts des seuls actionnaires.

Enfin, comment peut-on aller à la conquête sociale quand nous sommes divisés, y compris dans notre microcosme parisien ?

Comment peut-on croire un instant que chacun chez soi, organisé en syndicats « uniques » du prépresse, de l'impression et de la distribution sans le SGLCE, nous serons plus forts alors qu'en face de nous, c'est le même patronat et que pour riposter, c'est le rassemblement de toutes les forces de la CGT qui est indispensable.

Travaillons tous ensemble dans un seul but : faire reculer les prétentions de ceux qui veulent nous faire disparaître au nom du modernisme ou de je ne sais quel argument idiot. Pour être « IN », faudrait-il accepter de se saborder ?
Quoi qu'il en soit, celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas a déjà perdu...

Bons congrès à tous nos adhérents.

Cyril Elbaz, secrétaire du Sglce

Pour se défendre (suite)

1. Les délégués du personnel (DP)

Obligatoirement élus dans toutes les entreprises de plus de dix salariés, les DP sont les "porte-paroles" du personnel auprès de l'employeur et bénéficient d'un statut particulier.
La mise en place des DP est obligatoire dans un établissement dès lors que l'effectif dépasse 10 salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (Art. L. 421-1 et S. du Code du travail). La loi fixe un nombre minimum de représentants qui varie en fonction de l'effectif salarié, à la date du scrutin.

Quel est leur rôle ?

Les élus DP représentent l'ensemble du personnel présent dans l'établissement (salariés, intérimaires, détachés…) et ont pour mission principale de transmettre aux employeurs les réclamations individuelles et collectives relatives aux lois et textes en vigueur dans l'entreprise, notamment concernant les salaires, la protection sociale, l'hygiène et la sécurité. Ils peuvent saisir l'inspection du travail de toute plainte ou tout manquement sur la législation du travail, et ont une importante fonction d'alerte en cas de discrimination ou d'atteinte aux libertés individuelles (Art. L. 422-1-1).
En l'absence de CE et/ou de CHSCT, les élus DP doivent assumer tout ou partie des fonctions qui leur sont habituellement dévolues (Art. L. 431-3 et L. 236-1).

À quoi servent les réunions de DP ?

L'employeur doit convoquer collectivement l'ensemble des élus (titulaires et suppléants) au moins une fois par mois, même en cas de délégation unique, pour répondre aux questions posées. Les DP doivent donc préparer la réunion, en rédigeant une note préalable précisant l'objet de leurs demandes, en remettant celle-ci deux jours avant. L'employeur doit transcrire ces demandes sur un registre, avec les réponses apportées, dans les six jours qui suivent la réunion. Ce registre est mis à la disposition de l'inspection du travail et des salariés qui souhaitent le consulter.

Quels sont les moyens des élus DP ?

Comme tout représentant du personnel, le délégué du personnel bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement. Chaque élu titulaire dispose de quinze heures de délégation par mois (ou dix heures dans les entreprises de moins de cinquante salariés) pour l'exercice de ses fonctions.

2. Le comité d'entreprise (CE)

Un comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il doit être réuni régulièrement et dispose d'un certain nombre de moyens pour assurer son fonctionnement (Art. L. 431-1).

Au-dessous de 50 salariés, il peut être institué par convention ou accord collectif. Lorsqu'il y a des établissements distincts dans une même entreprise, chaque établissement de 50 salariés ou plus doit constituer son comité d'établissement et les différents comités d'établissement désignent leurs représentants au comité central d'entreprise.
Lorsque les conditions sont remplies, il peut être créé un comité de groupe entre une société dominante et ses diverses filiales.

Qui est membre du comité entreprise ?

Le CE est composé de membres élus, titulaires et suppléants, par l'ensemble des salariés et du chef d'entreprise (ou son représentant). À partir de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical aux séances du comité avec voix consultative. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CE (Art. L. 433-1).

Le comité doit-il recevoir une subvention de l'employeur pour son fonctionnement ?

Le comité d'entreprise doit recevoir une subvention de fonctionnement de 0,2 % de la masse salariale brute (pour la formation économique des élus, l'information du

personnel – journal, vidéo, etc. – et les expertises libres), distincte de la subvention versée pour les activités sociales et culturelles (Art. L. 434-8). Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, le budget de 0,2 % est versé aux comités d'établissement. Pour le comité central et le comité de groupe, la loi n'a rien prévu. Un accord est donc nécessaire en ce qui les concerne.

Combien de fois le comité doit-il être réuni ?

Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés, le comité d'entreprise ou d'établissement se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.
Dans les entreprises de moins de 150 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, sauf si l'employeur a opté pour la délégation unique, auquel cas, la réunion normale reste mensuelle.
L'ordre du jour est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance (Art. L. 434-3,2e alinéa). En cas de désaccord, le président ou le secrétaire peut se prévaloir directement du droit d'inscrire certains points obligatoires à l'ordre du jour (le cas échéant en saisissant le juge des référés si le secrétaire se heurte à un refus de l'employeur).

L'unedic au Kärcher

La coalition Medef – gouvernement a mené une nouvelle offensive dans sa guerre aux pauvres en frappant durement les chômeurs le 21 décembre 2005.

A l'issue d'un simulacre de négociation qualifié par la délégation CGT de « déloyale et illégale » (la CGT a été écartée par les autres syndicats qui ont négocié en coulisses), la CFDT, la CGC et la CFTC ont signé un accord qui peut faire basculer des vies dans la misère noire à la suite d'une invraisemblable mascarade.

Le négociateur FO a quitté le navire juste avant la signature dans un sprint final surréaliste poursuivi, sans succès, par Denis Gautier-Sauvagnac (Medef).

Sous prétexte de solder un déficit pourtant déjà en voie de résorption selon les services de l'Unedic, les résultats de cette négociation ont durci les conditions d'indemnisation en créant une nouvelle filière dite « A + », qui pénalisera 99 900 chômeurs en réduisant de 11 mois la durée d'indemnisation et en supprimant la filière D, entraînant la réduction des droits de six mois pour environ 46 000 chômeurs supplémentaires.
Ce mécanisme de vases communicants au détriment des chômeurs est censé permettre à l'Unedic d'économiser près de 500 000 euros. En guise de contrepartie, le patronat aura finalement accepté une augmentation de cotisation de 0,08 point, évidemment divisée à parts égales (sic !) entre les entreprises (0,04) et les salariés (0,04). Les patrons verseront 160 millions d'euros contre 634 millions pour les salariés, **accord de dupes.**
On comprend que la CGT n'ait pas avalisé cet « accord de dupes complètement inacceptable » suivant les propos de notre camarade Maurad Rabhi.
Contestant l'accord sur le fond, la CGT a demandé le 27 janvier au gouvernement, lors de la commission permanente de l'emploi, de ne pas agréer les textes présentés. Ces derniers feront encore sortir des dizaines de milliers de demandeurs d'emploi de l'assurance-chômage, alors que déjà 52 % des 4,2 millions de chômeurs ne sont pas indemnisés, preuve de l'imposture gouvernementale sur la baisse du chômage.

La commission exécutive de la CGT déplore l'absence de volonté de certaines organisations syndicales pour gagner la majoration des cotisations des employeurs sur les contrats précaires qui constituent le premier motif des inscriptions à l'ANPE.
Cette revendication, initialement portée par toutes les organisations syndicales, emporte l'adhésion de 75 % des français et de 82 % des salariés.

La CGT demande d'engager dès ce premier trimestre les négociations annoncées sur la refondation de l'ensemble du régime d'assurance-chômage, partie intégrante de la protection sociale.

La CGT compte aborder cette négociation sur la base de son projet de sécurité sociale professionnelle.

Yann VOLANT

Le durcissement des conditions d'indemnisation chômage

	Filière A (inchangée)	Nouvelle filière	Filière B (réduite)	Filière C
Conditions d'âge	sans	**sans**	sans	plus de 50 ans
Conditions d'affiliation *(avoir travaillé…)*	6 mois dans les 22 derniers mois	**12 mois dans les 20 derniers mois**	16 mois dans les 26 derniers mois *(contre 14 mois dans les 24 derniers mois auparavant)*	27 mois dans les 36 derniers mois
Durée d'allocations	7 mois	**12 mois**	23 mois	36 mois
Nombre d'allocataires	271 800 (-18 200)	**81 700** ***(+ 81 700)***	1 010 100 *(- 99 900)*	242 900

Accord en deux temps

Pérenniser les centres et les services des NMPP, garantir l'emploi des salariés, protéger leurs statuts : voilà les priorités auxquelles la CGT s'est attachée en signant le 21 décembre dernier l'accord central. Cet accord qui fixe les grandes orientations sur le projet d'évolution des NMPP jusqu'à fin 2007 comporte trois volets : politique, social et industriel. Ce dernier devrait être dans un second temps, complété et finalisé dans les établissements.
Quelques réflexions sur un texte sur lequel nous reviendrons prochainement.

La presse vit depuis de longues années la même réalité : elle vend peu et a de moins en moins de lecteurs. La situation des quotidiens nationaux est critique et si les magazines ont jusqu'à présent tiré leur épingle du jeu, ils accusent, à quelques rares exceptions, une baisse significative de leur vente.

Les NMPP, chargées de la distribution des journaux, subissent ces tendances économiques qui les obligent à s'adapter pour répondre aux besoins des éditeurs. L'environnement professionnel ainsi que la situation politique et économique de notre pays influencent notre stratégie syndicale pour défendre au mieux le système coopératif de distribution de la presse et l'avenir de ses salariés.

Certains camarades jugent, sans beaucoup de discernement, cet accord mauvais. Ils restent figés sur des schémas qui, s'ils étaient efficaces par le passé, ne sont plus adaptés au rapport de forces actuel. Un accord doit être apprécié dans le présent. Il faut en saisir les clés qui ouvrent de réelles perspectives pour les salariés.
La section des messageries et son syndicat, le SGLCE, se sont employés à en faire un atout pour notre avenir. Nous l'avons exigé comme préalable à toute discussion et après de longues et difficiles négociations, la direction générale des NMPP a fini par l'accepter.
Ce texte réaffirme les grands principes de la loi Bichet de 1947 qui encadre le rôle des NMPP. Le respect et le renforcement de ces principes sont d'autant plus importants que certains éditeurs tentent de profiter des avantages du système sans en supporter les obligations.

Pour notre avenir

Que soit écrite la nécessité de pérenniser à long terme les centres d'exploitation (niveau 1) pour les flux aller et retour des produits presse est un gage pour l'avenir de l'entreprise et de ses salariés. Pour ceux-ci, le principe de la garantie active de l'emploi aux NMPP est réaffirmé tout comme le respect de la convention collective et de ses annexes techniques.
Les discussions sur ce volet politique ont été laborieuses, tout comme celles sur les volets industriel et social. Vingt-quatre mois se sont écoulés entre l'annonce du projet du plan par la direction et la signature de l'accord. Les tergiversations et les provocations n'ont pas eu raison de la détermination de la CGT.
Blog à part, M. Leboulch insinue que la section des Messageries aurait fait perdre deux années aux salariés pouvant partir en préretraite ! Nous connaissons trop bien la propension de ce personnage à " déshabiller " en un clin d'œil les salariés. Nos lecteurs se rappelleront que le " secrétaire " du prétendu syndicat CGT de la SPPS, accessoirement vendeur de lingerie fine, a tenté de brader en une *minute* la charge de travail et les statuts des salariés de PDP.
Sans dévier de sa trajectoire, la CGT des Messageries a stoppé les prétentions patronales. Grâce à nos propositions de réorganisation du travail, le projet de fermeture du Centre international de Roissy a été abandonné tout comme la suppression de l'équipe de jour du centre de traitement des quotidiens de Stains.
Pour concrétiser cet accord central, des négociations locales doivent aboutir sur les nouvelles organisations de travail. C'est vrai pour le siège social, les centres de Stains-ARM, de Roissy et les retours logistiques ; ça l'est encore plus pour le centre de publications de Combs-la-Ville.
En effet, pour la première fois depuis sa création en 1998, de réelles perspectives existent pour ce centre et ses salariés. L'accord central permet de maintenir deux équipes (matin, après-midi) et de réintégrer une charge de travail indispensable ; reste à faire aboutir les négociations locales sur l'organisation du travail avec un effectif minimum plancher. Nous veillerons à ce que la levée de tous les quotas de production et l'occupation pleine et effective des séances de travail s'opèrent en respectant les conditions de travail et de sécurité.
Les difficultés pour amorcer les négociations à Combs-la-Ville tiennent en grande partie à la rigidité et aux maladresses de la direction locale. Mais ce que la CGT a réussi dans les autres établissements, elle peut le réussir à Combs-la-Ville.
Non, les pantalons de nos délégués ne se sont jamais baissés ; au contraire, nous n'avons jamais manqué de " remonter les bretelles " à la direction.
Dans un accord, chacun peut trouver du bon et du mauvais. Pour celui des NMPP, ne pas en saisir les opportunités serait préjudiciable à notre avenir. Il serait bon de s'en rappeler.

« Newspaper-P-91 » de Kimiyo Mishima

Michel Pavard

Mars 2006 congrès du SGLCE

Chacun connaît la commission des 50/60 ans mise en place après le dernier congrès. Son rôle est de pérenniser l'action syndicale et d'informer les camarades qui arrivent au bout de leur carrière professionnelle et de ce fait, quittent les structures syndicales traditionnelles. Nous devons convaincre les syndiqués de l'importance de rester dans l'action syndicale.

Le bureau qui anime cette commission joue un rôle incontestable dans la vie de notre syndicat. Il est, rappelons-le, composé d'anciens responsables du syndicat et de camarades qui avaient des mandats dans les entreprises. Ils ne sont plus des « actifs » et pas encore des retraités ; pourtant, ils sont plus que jamais désireux de participer à l'action et à la vie de notre syndicat.

Le bureau se réunit régulièrement et débat des questions liées à l'actualité mais aussi à la profession et vous en conviendrez, les interrogations ne manquent pas pour les alimenter.

Il organise deux assemblées générales annuelles, informe les camarades par l'envoi de comptes rendus de ses réunions, d'articles liés à l'actualité ainsi que d'appels aux manifestations ou à diverses initiatives.

Nous apportons aux camarades qui ont en charge la responsabilité du syndicat une aide concrète en proposant des initiatives, en participant à l'élaboration de dossiers (tels que la Sécurité sociale, les retraites, etc.), à l'organisation de rencontres avec les collectifs syndicaux des entreprises et nous participons aux actions de formation syndicale.

Nous donnons aussi notre avis sur toutes les questions et les problèmes que traverse actuellement le syndicat.

L'expérience de nos camarades dans tous ces domaines est particulièrement utile et est même, selon nous, insuffisamment utilisée.

Alors, bien évidemment, la préparation du congrès nous concerne en tant que syndiqués bien sûr, mais c'est aussi pour nous l'occasion de nous exprimer en participant aux débats et aux discussions qui se tiennent actuellement avec les militants et les salariés de nos professions.

Ainsi, nous tenons à apporter notre modeste contribution au forum mis en place par le syndicat.

La commission rappelle les conclusions du XIIIe congrès de notre syndicat le 8 décembre 2001 et y adhère. Celui-ci concluait ses travaux en insistant sur l'urgence de la recherche de l'unité, invitant les militants rotativistes et de PDP à prendre leur place dans les structures de leur syndicat et se félicitant de la décision de nos camarades employés d'intégrer le SGLCE.

Afin de concrétiser une volonté politique issue de plusieurs congrès de la CSTP et du SGL (puis SGLCE) et constatant que des luttes communes permettent de réelles avancées, la résolution mandatait la commission exécutive sur 4 points pour :

- **contribuer à la réalisation rapide du syndicat professionnel et régional de la communication ;**
- **définir les statuts et proposer un organigramme du futur syndicat avec les responsabilités de chacun ;**
- **prévoir éventuellement des dispositions transitoires et leur durée ;**
- **rendre compte aux syndiqués de l'état d'avancée des travaux.**

Les discussions au sein de notre

commission ont en premier lieu porté sur le constat de la situation du syndicat et il est évident qu'à l'écoute des uns et des autres, il nous est difficile d'être optimistes.
Force est de constater que le cancer des divisions qui ronge notre syndicat depuis plusieurs années ne semble pas être entré dans une période de rémission, bien au contraire !
Nous aurions pu, à juste titre, penser que l'initiative de la commission exécutive de reculer la date d'organisation du congrès de trois mois aurait permis l'organisation de rencontres constructives entre les parties actuellement divisées (des rencontres inter catégorielles, avec les syndiqués, avec les salariés). En tout cas, c'était le souhait exprimé par le secrétariat du syndicat au lendemain de sa décision.

La dernière adresse aux syndiqués du Livre par le SGLCE le 7 novembre dernier nous y invitait.
Mais les prises de position développées ici ou là, en dehors d'ailleurs de toute rencontre, ne font que semer de nouveaux obstacles sur le chemin de l'unité. Mais ne désespérons pas, le congrès se tient en mars et il est encore possible de sortir de cette situation absurde qui a pour conséquence de priver les salariés de nos professions d'un véritable outil syndical, fort de ses militants unis, donc efficace pour la défense de leurs intérêts.

« Que les bouches s'ouvrent »
Comment peut-on dire qu'une telle invitation est fermée ?
La proposition est d'unifier les salariés, toutes catégories confondues, dans la création d'un seul outil syndical. Elle est assortie de la mise en place de secteurs professionnels et collectifs prenant en compte la réalité de l'organisation du travail dans les entreprises et la place de chacun dans le processus de fabrication du produit, de l'administratif, du rédactionnel à la distribution, qui constitue une ouverture incontestable et répond notamment aux souhaits exprimés par nos camarades de la Chambre typo.

En tout cas, il y a là une vraie possibilité de s'entendre !
Ne pensez-vous pas, camarades, que les syndiqués sont plus favorables à l'unification des structures plutôt qu'à l'éclatement en trois syndicats ?

ET S'ILS ÉTAIENT CONSULTÉS ?
D'après vous, quel serait le résultat de cette consultation ?
Entre l'union de tous les salariés de la communication et la création de trois ou quatre syndicats, nous sommes prêts à ouvrir les paris. C'est, nous en sommes convaincus, l'union dans un seul et même syndicat que choisiraient les salariés.
La section rotativiste ressortissante du SGLCE semble, elle aussi, favorable à l'éclatement. Notre commission a essayé de comprendre ce qui pouvait motiver nos camarades rotos.
Incompréhensible, c'est l'adjectif qui résume cette position récente. Nous pensons que nos camarades ont depuis si longtemps quitté la vie démocratique du syndicat qu'ils en arrivent à des extrémités dont, nous en sommes convaincus, ils n'en mesurent pas eux-mêmes toutes les conséquences . Ne s'agit-il pas en vérité d'obtenir un prétexte pour, une fois de plus, ne pas participer au congrès ? Que penser de cet « organisme » dénommé **« ANTRAPRESSE »** qui est censé être le lieu de réflexion sur les métiers de la presse, un lieu de rencontres et de débat ? *Antrapressse, il fallait y penser ! La définition d'antra / antrisme est la suivante : « se replier dans son antre ».* Belle invitation au débat et à l'ouverture !

Le lieu de rencontres, de débat et de réflexion, c'est le syndicat et son congrès !
Nous ne pouvons que faire confiance aux travailleurs pour déjouer cette tentative visant en fait à casser toute possibilité d'instituer un vrai rapport de forces par l'union des salariés.
Jamais les travailleurs du « *Livre* » n'ont eu autant de raisons de se rassembler, de débattre et surtout de lutter face à un patronat de plus en plus méprisant et désireux de les voir disparaître. Cette situation de division ne peut que servir les intérêts de ce dernier et il fera tout, et par tous les moyens, pour l'alimenter.
Dans la presse, le labeur, l'édition des périodiques, la distribution et les autres secteurs, que l'on soit cadre, ouvrier, employé, journaliste, quelle que soit sa qualification : correcteur, typo, photograveur, comptable, secrétaire, rotativiste, conducteur de machine feuilles ou de chaîne de brochure, électromécanicien, quelles que soient les particularités, les qualifications de chacun, tous participent à la diffusion des opinions, des idées, à la culture dans notre pays, bref, à la démocratie !

Tous « actifs, préretraités ou retraités » ont un intérêt commun, celui d'être ensemble, unis dans un syndicat CGT fort et puissant.
Cette unité est incontournable. Elle doit aboutir à faire de notre syndicat CGT une organisation rassembleuse, efficace et ouverte où chaque syndiqué compte pour un et que la Maison du Livre soit à nouveau un endroit où il fait bon à se rencontrer.
C'est comme cela que les camarades resteront adhérents après leur départ de la production. S'ils partent en constatant que leur organisation est divisée et que le patronat utilise cette division à son profit, eh bien nous aurons du mal à les garder syndiqués et pourtant c'est nécessaire pour continuer à s'inscrire dans l'action et demeurer ainsi un acteur de la vie sociale.
Certes, les membres de notre commission n'ont pas le pouvoir de changer cette situation mais ils ont celui d'en appeler à la raison et à l'intelligence, pour l'avenir de la presse écrite, pour celui de tous les travailleurs du Livre et de la Communication.

La commission des 50/60 ans

Assemblées-débats avec les adhérents : Les bouches s'ouvrent

Lundi 23 janvier et jeudi 2 février 2006 : deux assemblées ont eu lieu à l'Imprimerie du Monde à Ivry-sur-Seine et à la Société de Routage de Presse Périodique (SRPP) située à Saint-Ouen. Ces deux entreprises relèvent de la Convention collective de la Presse parisienne. Les débats ont porté à la fois sur les réalités propres à ces entreprises et sur celles que rencontrent les salariés de la presse parisienne depuis notre précédent congrès. Leur histoire respective diffère mais ces deux sections sont fortement organisées puisque le taux de syndicalisation y frôle les 100 %. Si ce n'est par la taille, en cela, elles sont très proches.

Sans reprendre ligne par ligne les contenus du rapport d'activité et du document d'orientation, la discussion s'est ouverte avec des échanges qui ont porté sur quelques mobilisations et événements majeurs des quatre dernières années : l'arrivée des quotidiens gratuits en France, les négociations avec le SPP et dans les entreprises, la réforme des retraites de 2003 avec une CGT sur le devant de la scène ont été quelques uns des thèmes sur lesquels les participants ont débattu.

Des interventions portant notamment sur les retraites, est ressortie la question de l'efficacité de nos mobilisations et leur prolongement dans

la durée. Cette interrogation renvoie à la capacité du syndicalisme et de la CGT à répondre aux attentes des salariés mais aussi à celle de leur propre engagement et de leur organisation dans les entreprises, les branches et les territoires au sein de syndicat CGT.

Syndicalisation

Les échanges ont ainsi permis d'aborder la syndicalisation des salariés à la CGT ainsi que les propositions de notre syndicat dans cet enjeu primordial pour notre activité syndicale.

À partir de cette question relative à la syndicalisation des salariés, qui mobilise toute la CGT et qui est au cœur de nos propositions de transformations, les interventions des représentants du syndicat ont retravaillé avec les adhérents présents les trois thèmes transversaux du document d'orientation. Ces derniers seront soumis aux débats, amendements et votes des délégués au XIVe Congrès.

Les revendications d'abord ! Y figurent les salaires, l'emploi, la formation et les qualifications mais aussi la pénibilité et les retraites. Sur ce qui constitue la première partie du document d'orientation « Un syndicat, ça sert d'abord à lutter », le congrès doit être pour notre organisation l'occasion de revoir et de mettre à jour notre plateforme revendicative après le déluge de réformes qui, depuis 2002, à l'initiative de la majorité par parlementaire et du Medef, ont fortement érodé les droits des salariés.

Aussi, pour que nos propositions aux salariés de la communication soient claires et pour que ces derniers s'impliquent en tant qu'acteurs

et moyens dans la reconquête de droits et d'acquis sociaux, ce travail d'actualisation est indispensable.

Gagner en marge de manœuvre face à la stratégie du patronat, permettre à plus de salariés de négocier sur la base de leurs revendications, tels sont les enjeux de la partie revendicative du document d'orientation. À ce propos, à Ivry-sur-Seine, un camarade a interrogé l'assemblée sur la riposte nécessaire aux annonces et projets des éditeurs qui cherchent en presse quotidienne à rompre avec leurs rôles d'acteurs industriels dans le secteur de la fabrication des titres.

Le ton a été donné sur le volet revendicatif.

Concernant l'état d'organisation du syndicat et le déploiement de nos forces, le constat persistant de l'érosion du nombre de nos adhérents ajouté à l'impact du passage à la retraite de la génération du baby-boom pose les questions essentielles de la continuité syndicale et de la syndicalisation dans notre activité.

Concrètement, nous faisons trop peu d'adhésions, en particulier, chez les jeunes. Pour agir efficacement en faveur de nouvelles conquêtes sociales et contre les reculs que nous imposent patronat et gouvernements, depuis plus de deux décennies ; pour défendre les intérêts des salariés de la communication, nous devons collectivement être plus offensifs sur le terrain de l'organisation et de la syndicalisation. Le document d'orientation du XIVe Congrès permet d'ouvrir une réflexion collective pour agir et dépasser ce constat alarmant ! Agir, c'est se donner les moyens. Aussi, les délégués au congrès auront à se prononcer sur la tenue d'une réunion semestrielle des délégués et représentants syndicaux avec le Bureau syndical afin de préparer, mettre en œuvre et coordonner les initiatives de syndicalisation.

Ce défi pour l'avenir de nos capacités de mobilisation et d'intervention auprès des salariés des entreprises de la communication graphique en région parisienne, quelle que soit la nature de leur activité, nous devons le relever sans attendre des jours meilleurs.

Nous devons être davantage à l'initiative.

Beaucoup de salariés du privé font confiance à la CGT et à ses représentants. Nombreux sont celles et ceux qui votent pour les listes CGT. Travailler à leur faire franchir le cap de la syndicalisation doit être la première préoccupation à tous les niveaux du syndicat, partout où il intervient.

En lien direct avec la question de la syndicalisation et du renforcement de notre rapport de forces, les transformations des structures et du fonctionnement du syndicat ont aussi été abordées lors de ces deux assemblées. Pour l'essentiel, deux points ont été présentés et débattus.

En premier, ont été précisés les motifs nous amenant à confirmer notre volonté de co-création avec l'ensemble des syndicats parisiens du Livre CGT d'un syndicat unique régional de la communication. En second lieu, s'agissant des transformations structurelles proposées, elles visent d'une part, à rapprocher davantage la Commission exécutive et les sections syndicales d'entreprise en leur reconnaissant un pouvoir de candidature à la Commission exécutive élue par le Congrès. La mise en place de cette évolution significative de nos règles de représentation composera une Commission exécutive – organisme dirigeant du syndicat – d'élus émanant pour moitié des sections syndicales d'entreprise et des secteurs professionnels.

Ces derniers avec les collectifs transversaux sont aujourd'hui proposés comme des évolutions des groupes professionnels que nous avons définis et mis en place en 1997, lors du XIIe Congrès du SGLCE.

Les secteurs professionnels – sièges éditoriaux et conception graphique, fabrication, logistique et distribution – définis dans le document d'orientation sont les éléments structurants du syndicat chargés de l'élaboration et de la mise en action avec les sections professionnelles et syndicales d'entreprise, des propositions du SGLCE. Les collectifs transversaux – maintenance, employés, ingénieurs et cadres – sont proposés afin d'assurer au sein des trois secteurs, la prise en compte des spécificités statutaires et professionnelles transversales.

Syndicat de la communication, le débat est ouvert !

Nous ne conclurons pas un débat que beaucoup d'intervenants veulent ouvert jusqu'au XIVe Congrès et au-delà avec les salariés de la communication et l'ensemble des organisations syndicales CGT de nos professions. Un premier constat s'impose. Il ressort, en effet, de ces deux premières assemblées, une forte volonté de construire et d'agir à renverser la logique de recul social à l'œuvre dans le pays, en Europe et dans les entreprises des branches de la communication en Île-de-France. La motivation est là pour mettre à jour les contenus revendicatifs permettant de construire des mobilisations pour se défendre mais aussi pour conquérir. C'est porteurs de cette dynamique, dans un contexte de profondes évolutions de la profession que le rassemblement de nos forces dans un syndicat régional de la communication fût réaffirmé par les participants qui souhaitent l'élaborer avec l'ensemble des syndicats « parisiens » de la communication.

Guillaume THOMAS FLORES

Prise en compte de la pénibilité au travail pour la retraite

Le SGLCE a fait de la reconnaissance de la pénibilité au travail l'un de ses axes de travail revendicatif. Sa réparation, par l'ouverture d'un droit au départ en retraite à 55 ans prenant en compte les périodes de pénibilité tout au long de carrière professionnelle, mais aussi la prévention des risques par l'amélioration des conditions de travail sont les deux enjeux majeurs dans lesquels la CGT est pleinement engagée.

Pour sa part, le syndicat a intégré la pénibilité dans le document d'orientation de son XIVe Congrès. Dès aujourd'hui, en préparation des futures négociations de branches, sur ce dossier chaud, brûlant que redoute le patronat, nous travaillons donc à la mobilisation et à l'information des salariés.
Vous trouverez, ci-dessous, le compte rendu CGT de la séance de négociation du Medef du 31 janvier 2006 ainsi qu'un extrait de notre document d'orientation consacré à la pénibilité.

Compte rendu de la séance de négociation au Medef du 31 janvier 2006

3 mois pour faire monter la pression

C'était la 7e séance de négociation sur la « pénibilité ». Le patronat persévérait dans son refus d'entrer dans la négociation sur les conditions de la réparation de la pénibilité.
11 mois après l'ouverture des discussions, il est impossible d'admettre que les négociations traînent en longueur. La notion de « réparation » est bien inscrite dans la loi, explicitée dans l'exposé des motifs. Medef, Cgpme et Upa doivent accepter de discuter de cette question.
Les résultats du groupe de travail paritaire, mis en place à l'issue de la réunion du 2 novembre 2005, ne font que nous confirmer dans nos appréciations et nos exigences.

- 850 000 salariés du secteur privé sont, aujourd'hui, concernés par 10 dispositifs principaux de « sortie anticipée du travail », soit 15 % de la population active de la tranche d'âge 50-60 ans ;
- ce sont environ 9 milliards d'euros de crédits publics, de fonds sociaux et de l'Unedic, de versements des entreprises qui sont consacrés au financement de ces dispositifs ;
- les inégalités sectorielles sont considérables. Un secteur comme la Construction est presque exclusivement concerné par le chômage et l'invalidité alors que les CATS ont été mobilisées par l'Automobile, la Chimie et la Construction navale ;
- les PME ont peu accès aux dispositifs conventionnels les plus favorables ;
- la réduction du nombre de préretraites gonfle les flux d'entrée dans les autres dispositifs (invalidité, inaptitude, assurance-maladie). Le nombre d'allocataires en invalidité a aussi bondi de + 20 % en 3 ans.

Ces chiffres mettent en valeur la nécessité d'une vigoureuse action de prévention en matières de conditions de travail, de vieillissement prématuré des salariés et de protection contre les licenciements des salariés les plus âgés.
Mais, ils montrent aussi que l'exigence de réparation est plus que jamais légitime. Une majorité de ces 850 000 salariés a malheureusement une espérance de vie à la retraite plus courte que celle dont bénéficient d'autres catégories sociales. De récentes études viennent d'ailleurs de montrer que la moitié de ces salariés en inactivité souffre de problèmes de santé importants et que les écarts d'espérance de vie s'accroissent, creusant un peu plus les inégalités.
Il faut donc d'urgence mettre sur pied un

nouveau dispositif de prise en compte de la pénibilité.
Or, aujourd'hui, il y a au mieux 60 000 salariés du secteur privé, soit 1,2 % des salariés de plus de 50 ans qui peuvent bénéficier d'un dispositif de cessation anticipée d'activité lié de manière directe à la pénibilité au travail. En revanche, une partie des 9 milliards actuels consacrés à des dispositifs de départs anticipés qui correspondent d'abord aux besoins des entreprises, pourrait être rapidement mobilisée pour assurer le financement d'un dispositif de portée interprofessionnelle garantissant un départ anticipé à la retraite pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles.

On ne peut plus tergiverser

CFTC, FO et CGC ont défendu la même position alors que la délégation CFDT adoptait une position très complaisante vis-à-vis du Medef qui cherchait à opposer prévention à réparation.
Au bout du compte, après une longue suspension de séance, la délégation patronale acceptait que le groupe de travail se penche enfin sur de nouvelles propositions de réparation de la pénibilité. Deux séances sont fixées : le 30 mars et le 2 mai. Cette dernière réunion devant, à notre demande, être conclusive. Nous avons 3 mois pour faire monter la pression.

Extrait du document d'orientation

En lien direct avec le dossier des retraites, la pénibilité est aujourd'hui à l'ordre du jour de la négociation interprofessionnelle ouverte avec le patronat. Au programme des discussions, figurent la reconnaissance de la pénibilité et sa prise en compte dans la reconstitution des carrières par la définition d'une méthode déterminant l'âge de départ en retraite. Sur ce dossier particulièrement sensible, le Medef, depuis plusieurs mois, orchestre le blocage de la reconnaissance de la pénibilité pourtant inscrite à l'article 12 de la loi Fillon.
Ce constat illustre le positionnement profondément réactionnaire du patronat qui rejette toutes responsabilités en matière de réparation et de prévention liées aux réalités des conditions de travail. Cela préfigure les intenses confrontations qui vont sur ce sujet avoir lieu dans les branches et les entreprises.
Les négociations en cours seront, pour nous, un point d'appui pour mobiliser et gagner une avancée sociale qui ne serait que justice pour les salarié(e)s de nos industries qui, de longues dates, subissent des conditions de travail pénibles et revendiquent le droit à la retraite à 55 ans.

S'agissant de notre action dans ces domaines, le congrès propose la mise en place d'une Commission pénibilité au travail qui devra faire un état des lieux à partir de l'évolution historique des conditions de travail dans la profession. Les travaux de la commission devront participer à la construction d'un argumentaire documenté en vue des négociations qui devront se tenir dans les branches et les entreprises après l'accord interprofessionnel qui devrait intervenir en 2006.

Les salariés de R.F.I. ont gagné

Les 175 salariés de la société Roto France Impression, récemment rachetée par le Groupe MAURY, viennent de faire un choix décisif pour leur quotidien. Ils ont, pour la première fois, élu un comité d'entreprise majoritairement CGT face aux listes CFTC et CGC mises en place par la direction.

Depuis plus de 6 mois que la CGT a fait son apparition dans l'entreprise avec la constitution d'une section syndicale, animée par Miguel PEREZ le Délégué syndical, la direction n'a cessé de vouloir casser la détermination des salariés à prendre leurs affaires en mains. " La CGT, pour quoi faire ? On est bien entre nous. " déclarait Monsieur CALARNOU, le directeur général.

Bien sûr, pour pouvoir maintenir les salariés sous pression, pour leur payer les heures supplémentaires à la tête du client, pour leur supprimer arbitrairement des primes et autres avantages acquis, tout ça pour le bon plaisir du nouvel actionnaire, il vaut mieux " rester entre nous " et laisser la CGT en dehors.

Les salariés de R.F.I. ont fait un autre choix et nous les en félicitons. Ils se sont dotés de représentants qui défendront leurs intérêts et géreront le comité d'entreprise en toute transparence selon leurs aspirations. Nous les encourageons dans leur démarche et nous tenons à leur donner l'assurance de toute notre aide et notre solidarité.

Jean-Philippe MARÉCHAL

le livre parisien

RETRAIT du CPE Jeunes CGT

Contrat Précarité Exclusion

La première quinzaine du mois de février aura été bien occupée par les manifestations et les journées de mobilisation et d'action contre la précarité et la remise en cause des droits des salariés en France comme en Europe.
Après les trois journées
● du 31 janvier pour l'ouverture de négociations sur les salaires et l'emploi dans les branches et les entreprises,
● du 7 février pour le retrait du contrat première embauche (CPE),
● du 14 février contre la déréglementation dans le secteur des services et sur le marché du travail en Europe,
un autre rendez-vous de mobilisation contre le CPE (renommé contrat précarité exclusion) est, dès à présent, prévu dans un cadre unitaire.
En effet, le mardi 7 mars, l'ensemble des organisations étudiantes et lycéennes, avec les organisations syndicales de salariés, appellent à organiser des manifestations locales communes afin d'exiger le retrait du CPE.

Aujourd'hui, l'ensemble des organisations syndicales dénonce la volonté de nuire et le mauvais coup que représente ce nouveau contrat de travail.

L'unité est là !

Tout le monde est contre le petit frère du contrat nouvelle embauche (CNE) car il en reprend la période d'essai de deux ans durant laquelle le salarié sera soumis à l'arbitraire patronal du licenciement minute et à l'insécurité sociale absolue.
Après la mise en œuvre de l'article 49-3 excluant la représentation nationale du processus démocratique, plus personne ne doute de la nature des relations contractuelles que veulent imposer le gouvernement et le MEDEF à toute la société.
Un contrat, les promoteurs de l'insécurité sociale en veulent bien un, mais il doit rompre avec le modèle du CDI. Selon eux, dans le propre intérêt du salarié, il doit être **individuel, précaire et non sécurisé**. Bien sûr pour l'employeur le traitement est tout diférent. Pour être vraiment juste et adapté aux contraintes des actionnaires le contrat doit permettre de cumuler exonérations de cotisations sociales et assurance de pouvoir licencier à tout moment sans devoir justifier d'un motif, et encore moins d'une cause réelle et sérieuse.
Cerise sur le gâteau, certains diraient mépris, tout cela se fait au nom de la lutte contre le chômage. Au nom de l'emploi, les salariés devraient accepter d'être dépouillés de l'ensemble de leurs droits et garanties collectives. En fait, la pharmacopée de ces prescripteurs aggrave les maux dont souffre toute la société. Résultat, le chômage est là et prospère. Dans les faits, depuis trente ans maintenant, l'imposition de la précarité destructrice, des droits pour les salariés n'a fait qu'accroître le chômage. Pour la CGT, les solutions sont tout autres et, à l'opposé de la pensée unique économique dominante, le droit social et du travail renforce et crée de l'emploi.
Pour toutes ces raisons, la CGT et le SGLCE appellent à poursuivre et à élargir la mobilisation afin d'obtenir le retrait du CPE. Aussi, le syndicat appelle ses adhérents et l'ensemble des salariés de la communication à se joindre le mardi 7 mars aux manifestations unitaires qui seront organisées par les organisations signataires de l'appel ci-joint.

G. T. F.

7 mars : poursuivre la mobilisation pour obtenir le retrait du CPE

Les manifestations unitaires du 7 février ont constitué une première étape importante. Les organisations syndicales réaffirment leur volonté commune de poursuivre la mobilisation pour obtenir le retrait pur et simple du CPE.
Ce contrat constitue une discrimination forte à l'égard de la jeunesse qu'il condamne à la précarité.
Se rajoutant au Contrat Nouvelles Embauches à destination des salariés de toutes générations dans les entreprises de moins de 20 salariés, il annonce une fragilisation du contrat de travail de tous les salariés.
Le gouvernement confirme sa volonté de passer en force. Il donne des raisons supplémentaires pour développer les mobilisations.
Les organisations syndicales mettront tout en oeuvre localement pour la réussite des actions décidées par les organisations de jeunes. Les premières d'entre elles sont fixées pour les 14 et 16 février.
Elles décident d'une grande journée nationale de mobilisation des jeunes et des salariés le 7 mars, elles appellent leurs structures locales à organiser des manifestations communes.
Déclaration des organisations étudiantes et lycéennes et des organisations syndicales de salariés : Unef, Unl, Cfdt, Cgt, Cgt-fo, Cftc, Fsu, Unsa. Les organisations Union Syndicale Solidaires, Confédération Etudiante, Sud Etudiant, et Fidl également présentes à la réunion s'associent à cet appel.

unef
UNL LA VOIX LYCÉENNE
Cfdt
CFTC La Vie à Défendre
la cgt
FO
UNSA

Cela existe... la preuve !

Il y a quelques années, le Groupe Alcan voulait fermer le site de Saint-Maur-Des-Fossés.
La lutte des salariés, appuyée par son organisation syndicale CGT, a permis d'obtenir des investissements nécessaires à la continuité de l'activité de l'entreprise.
Aujourd'hui, dans le cadre de la NAO, un accord vient d'entériner :
– une augmentation des salaires de 2 % au 1er janvier 2006 ;
– la prime de transport (hors 50 % carte orange et véhicules d'entreprise) passe de 6,10 € à 10 € par mois ;
– la prime d'équipe du matin égale à une heure payée à 125 %, une semaine sur deux est transformée en une prime de 75 % d'une heure travaillée, quatre fois par mois.
Comme quoi, l'organisation syndicale est irremplaçable pour la défense et la satisfaction des revendications des salariés !

Bruno RIVET

Erratum

Nous avons attribué à Bertolt BRECHT une citation erronée, la vraie étant :
« Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu ».
Mille excuses aux « Brechtiens » !

NDLR

Solidarité : Les champions du « Monde »

La section syndicale du Monde Imprimerie a organisé une collecte de solidarité à l'attention des salariés de la Société nationale maritime Corse Méditerranée (SNCM). Pour mémoire, ces derniers, avec la CGT, se sont engagés dans une lutte contre la privatisation de l'entreprise de transport maritime.

Le vendredi 16 décembre 2005 a vu cinq camarades du Monde Imprimerie, accompagnés du Secrétaire général du SGLCE, effectuer dans la journée un aller et retour Paris-Marseille pour rencontrer les représentants du syndicat CGT des marins de Marseille et leur remettre 4 500 euros de solidarité.

Renforcer les convergences dans l'action.
Sur place, réunion et discussions à bâton rompu ont permis de riches échanges entre syndicalistes marseillais et parisiens bien ancrés à la CGT. Un point presse, organisé par nos camarades, a également permis de rapporter l'initiative dans le quotidien *La Marseillaise*.

Toujours fortement mobilisés pour la défense et l'avenir de la SNCM, de ses missions de service public, de l'emploi et des statuts des salariés, les camarades du syndicat CGT des marins de Marseille ont promis de rendre visite dès qu'ils le pourront à leurs camarades du Livre et du Monde.

G. T. F.

La délégation du Monde Imprimerie avec Marc Norguez reçue par Jean-Paul Israel. De gauche à droite D. Lourdez, J. Le Meur, M. N., M. Le Bihan, J.-P. I et F. Thoretton.

Euromanifestation :

14 février 2006, la fête des amoureux de l'Europe sociale

Après le NON à l'Europe libérale, stoppons la Directive Bolkestein ! Exigeons son retrait !

C'est sur ce mot d'ordre que le syndicat a participé à l'Euromanifestation organisée à Strasbourg contre la libéralisation des services et du marché du travail dans l'Union européenne. Chose étonnante, la directive, qui faisait l'objet d'un rejet unanime avant le référendum du 29 mai 2005, serait aujourd'hui redevenue présentable. Aussi, après la Commission européenne, le Parlement de l'Union doit se prononcer sur une directive que ne renieraient ni l'OMC ni l'OCDE.

La stopper est une priorité pour le syndicalisme européen et l'ensemble des défenseurs de l'Europe sociale.
C'est pour cette raison, pour dire NON à la marchandisation des services publics, à la destruction des acquis sociaux et à la notion du pays d'origine en matières de réglementation et de législation du travail qu'une délégation de cinquante camarades du SGLCE s'est rendue à Strasbourg afin d'exiger le retrait de la directive.

Nos droits, notre santé, l'éducation de nos enfants, nos retraites, les transports, l'eau, l'électricité, la poste et l'ensemble des services publics méritent mieux que la loi de la jungle. C'est notre affaire et nous ne la laisserons pas entre les mains de ceux qui ont fait la promotion du Traité constitutionnel pour l'Europe. À Strasbourg, le Livre était là pour dire OUI à l'Europe sociale et STOP à Bolkestein !

G.T. F.

Indice des prix à la consommation

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

Source : Insee

Salaires

Salaire minimum

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

Minimum garanti

3,11 €.

Jeunes-apprentissage

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

Prestations sociales (catégories 1)

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

Bulletin officiel du Syndicat général du livre et de la communication écrite
94, bd A.-Blanqui 75013 PARIS.
N° de Commission paritaire : 0110 S 07117.
N° ISSN : 1269-5076.
Prépresse réalisé par Publications Elysées
13, rue Niepce 75014 Paris - Tél. 01 40 47 41 01
Impression : Imprimerie nationale.
Directeur de publication et de rédaction : Elbaz Cyril.
Rédacteur en chef : Thomas Flores Guillaume.
Comité de rédaction : A. M'Saoura, M. Pavard, B. Rivet, Y. Volant, N. Bessemoulin, P. Le Cadre, Th. Fronty.

XIVe Congrès du SGLCE

les 23, 24, 25 Mars 2006

Maison du Livre (grande salle)
94, boulevard Auguste Blanqui
75013 Paris

le SGLCE

la CG

Construisons le syndic