

# le livre parisien

BULLETIN DU SYNDICAT GÉNÉRAL DU LIVRE ET DE LA COMMUNICATION ÉCRITE

CGT FILPAC

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

Septembre 2012 - 1,50 €



N° 353

## SOMMAIRE

- 2 Elections TPE
- 3 Edito
- 4 Actu labeur : Rotos 93
- 5/7 Crises de la presse
- 8/10 Repères revendicatifs  
CGT : salaire
- 11 Emploi industriel
- 12 Retraites
- 13 Communiqués CGT
- 14/15 Brèves
- 16 Formations syndicales  
2012

# POUR ARRIVER EN FORME



# RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ

[www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)





## Elections TPE (suite)

**Le Livre parisien dans le cadre de la campagne électorale des élections dans les TPE des 28 novembre et 12 décembre prochains publie un courrier adressé aux adhérent(e)s salarié(e)s dans des entreprises de moins de onze salariés. Si vous êtes vous-même dans ce cas, merci de vous faire connaître auprès du syndicat par courriel ou téléphone (sglceorga@yahoo.fr ou 01 43 31 53 51) en précisant ÉLECTIONS TPE.**

Cher (e) Camarade,

Un accord interprofessionnel organisant la négociation collective dans les entreprises de moins de onze salariés, conformément aux nouvelles règles de la représentativité, a instauré l'élection de représentants syndicaux du personnel au sein des très petites entreprises (TPE). Cette élection se déroulera dans le cadre d'un scrutin à deux tours en novembre et décembre prochains.

L'événement sera d'ampleur puisque ce sont plus de 4 millions de salariés répartis dans 2,66 millions de très petites entreprises qui vont pouvoir ainsi élire leurs représentants. Ensuite, au vu des résultats de chaque organisation syndicale présentée aux suffrages des salariés, la représentativité de celles-ci sera établie sur le périmètre des branches professionnelles. Attention, le vote portera sur le nom d'un syndicat, identifié par son sigle et non sur des listes présentées par les organisations syndicales comme c'est habituellement le cas.

Pour les différentes branches des industries graphiques, nombre de salariés vont être concernés par cet événement social et syndical de caractère historique.

Nombreux vont être celles et ceux qui voteront pour désigner leurs représentants pour la première fois de leur carrière professionnelle. En effet, s'agissant des TPE, il faut remonter à 1936 pour trouver un précédent dans les entreprises comptant moins de onze salariés.

### Quand ?

À titre individuel, en fonction de la taille de l'entreprise pour laquelle tu travailles, tu es peut-être directement concerné par cette élection qui se déroulera les 28 novembre et 12 décembre prochains.

### Comment ?

Le scrutin se déroulera au choix par un vote par correspondance classique ou bien par un vote électronique.

### La CGT dans les TPE

Le SGLCE et toute la CGT sont plus que concernés par cette élection. Avec l'ensemble de ses adhérents et de ses structures, nous souhaitons lors de celle-ci assurer un puissant succès démocratique et syndical en plaçant la CGT en tête du scrutin. Au regard des résultats électoraux des listes CGT lors d'élections

comparables comme les prudhommes ou bien le bilan national des élections des Comités d'entreprise, cet objectif est parfaitement réalisable. Pour l'atteindre, il va nous falloir convaincre un maximum de salariés de voter pour la liste CGT qui leur sera présentée dans leur région.

Le SGLCE vise le vote et l'adhésion à la CGT des salariés.

Dans cette élection, le SGLCE ambitionne de faire le pas de deux. Un pas pour la représentativité par le vote CGT et un second pas pour agir durablement par l'adhésion au SGLCE.

Pour ce faire, nous souhaitons répertorier les entreprises de moins de 11 salariés au sein desquelles nous comptons des adhérents. Ainsi, nous pourrions animer auprès des salariés des TPE de nos secteurs d'activité une campagne électorale CGT alliant la présentation de nos revendications, le vote CGT et l'adhésion au SGLCE.

Tu l'auras compris, l'enjeu est de toute première importance et le résultat de l'élection fixera le rapport des forces dans les négociations salariales et sociales qui s'ouvriront par la suite. Du résultat de la CGT dépendra sa représentativité et sa capacité à peser puissamment dans les négociations à venir au sein des branches professionnelles.

Pour ce qui nous concerne, il s'agira de réaliser les meilleurs résultats possibles dans les TPE du travail, de l'édition, de la presse, de la publicité, de la reliure-brochure-dorure, de la reprographie et de la sérigraphie en convainquant de très nombreux salariés, tes collègues de travail, de voter CGT.

Conscient de l'utilité et de l'ampleur de la tâche, le syndicat souhaite dès à présent (trois mois avant les élections) dresser de la façon la plus exhaustive possible l'inventaire des bases syndicales SGLCE CGT existantes, concernées par cette élection. Aussi, si tu es salarié(e) d'une TPE (- de 11 salariés en décembre 2011) indique-le-nous par retour de mail à sglceorga@yahoo.fr.

Ainsi, nous pourrions préparer une campagne de proximité au plus près des attentes de tes collègues. Cela nous permettra de les informer sur les propositions CGT et de les sensibiliser sur l'importance du vote et de l'adhésion à la CGT. Ce sera aussi un moment

important pour qu'ils s'expriment sur leurs revendications et les points prioritaires qu'ils souhaitent voir réglés lors des négociations à venir.

S'agissant du contenu de nos tracts, au regard des situations que vous rencontrez à l'entreprise, tes suggestions seront les bienvenues et nous pourrions les intégrer de façon pertinente à nos tracts électoraux.

Comme tu l'auras compris, nos objectifs sont de multiplier dans les mois à venir les contacts avec les salariés des TPE de nos branches afin de les informer sur les enjeux de cette élection, les inviter à voter CGT et à se syndiquer.

Si tu es salarié(e) d'une TPE, d'avance nous te remercions de donner suite à notre mail. Dans les mois qui viennent, des communications portant sur les élections TPE te seront transmises par le syndicat et tu peux, dès à présent, t'informer et suivre la campagne de la CGT sur le site <http://www.tpe2012.cgt.fr>.

Comptant sur ton aide pour assurer le succès de la campagne électorale CGT au plus près des attentes des salariés, reçois, cher(e) camarade, nos plus fraternelles salutations.

Le bureau syndical du SGLCE







# A vos marques... prêts...

**L**a rentrée se présente dans un contexte politique différent de ceux des dix dernières années. Le nouveau président de la République, fort d'une confortable majorité parlementaire, a installé son gouvernement. Le changement annoncé lors de la campagne électorale va pouvoir se mettre en œuvre... À condition de s'opposer au traité européen qui lie les mains des peuples et en fait les prisonniers des banquiers en cas de ratification. Ceux-ci auraient tous les droits, notamment celui à la totale impunité, alors que les droits des populations se limiteraient à subir des politiques d'austérité pour les rembourser.

Un référendum sur la ratification du traité Sarkozy-Merkel est indispensable.

Changer avec ce qui s'est fait depuis dix ans suppose également de s'opposer aux politiques patronales.

De ce point de vue, la tenue des Jeux olympiques n'a pas occasionné de trêve.

Le patronat, lui, ne change pas. Son offensive contre le monde du travail se manifeste aujourd'hui par la multiplication des plans de licenciements. Tous les secteurs d'activité sont touchés : l'industrie, le commerce, les services publics et privés. Dans l'industrie, le massacre des emplois concerne tous les secteurs : la sidérurgie, le pétrole, l'automobile, l'agroalimentaire, le textile... Sur ce thème, une journée européenne d'action est d'ores et déjà prévue pour le 9 octobre. Une manifestation aura lieu à Paris. Au moment où des titres sont purement et simplement liquidés, les patrons du Livre et de la presse continuent de vouloir supprimer des emplois et y réussissent là où on les laisse faire. Le SGLCE est bien décidé à s'opposer partout à la suppression d'emplois en utilisant tous les moyens que les travailleurs décideront d'employer.

Cette détermination concerne les entreprises où les salariés lui ont confié des responsabilités ; elle concerne également celles où la solidarité est nécessaire comme, par exemple, à Aulnay aux côtés des travailleurs de Peugeot-Citroën.

Cette lutte pour l'emploi commence dans les sièges éditoriaux, elle passe par les imprimeries, et particulièrement à Rotos 93, et elle s'installe à Presstalis.

Le dossier de la distribution de la presse et de l'avenir de Presstalis est un condensé de toutes les questions et des enjeux posés à notre profession et à notre pays sur le pluralisme et le droit à l'information. Le gouvernement est sollicité par les patrons de presse pour qu'il utilise les moyens de l'État, essentiellement financiers, pour redresser une entreprise qu'ils ont conduite dans l'ornière et, accessoirement, qu'il finance un nouveau plan social.

Nous pensons que c'est l'organisation de la distribution de la presse qu'il faut reconstruire en ne supprimant aucun emploi, en regroupant les deux Messageries, Presstalis et MLP, dans une mission de service public où l'État aura son mot à dire et en construisant des garanties sociales communes à tous les personnels. Ce projet est aux antipodes de ce que désire le grand patronat de la presse dont l'objectif est de terminer la casse du système issu des principes démocratiques de la Résistance tout en continuant à bénéficier des aides directes et indirectes de la nation. Comme souvent dans la vie, il faut choisir !

Pour négocier, il faut le vouloir et être deux. Pour se battre aussi.

Le SGLCE et beaucoup d'autres sont prêts.



Marc Norguez  
Secrétaire général  
du SGLCE



# Rotos 93 dans l'action pour un redémarrage !

**V**oilà 3 mois bientôt que les salariés de Rotos 93 occupent leur entreprise pour essayer de sauver leurs emplois.

Pendant que la majorité d'entre nous essayait de « reconstituer sa force de travail », eux, les Rotos 93 comme on les appelle maintenant, continuaient à travailler sur un projet industriel leur permettant de reprendre l'entreprise, seule perspective compte tenu de l'absence de repreneur.

Trois mois c'est long, surtout en période estivale. Mais comme on dit à Marseille, ils ne lâchent rien !

Tous ceux qui ont, un jour ou l'autre, participé à une action longue savent à quel point c'est difficile, bien-sûr au niveau financier, mais également au niveau moral et familial. Il y a donc eu, pendant ces 3 mois, des hauts et des bas.

Si nos camarades sont aujourd'hui toujours dans l'action, c'est d'abord et surtout grâce à leur persévérance, à l'organisation et à l'ingéniosité dont ils ont su faire preuve, mais également aux soutiens qu'ils ont reçus.

**Organisation :** il n'y a pas eu un jour sans que l'entreprise ne soit occupée, sans pour autant qu'un seul salarié ne soit obligé de délaisser sa famille.

**Ingéniosité :** comment qualifier la création d'une « plage » au Blanc-Mesnil, dans l'entreprise, avec une piscine, du sable, des transats et même des palmiers dessinés sur les murs, permettant aux enfants des Rotos 93 d'avoir accès eux aussi à des vacances ?

**Du soutien :** ils en ont eu, ils en ont et ils en auront jusqu'au bout !

De leur syndicat bien-sûr. Quoi de plus normal ? De l'Union locale du Blanc-Mesnil, des syndicats CGT de la commune, de l'Union départementale, de l'URIF, de la Filpac (voir les photos de l'occupation sur la page Facebook Filpac) et de syndicats CGT de province, bref de toute la CGT.

Egalement des organisations politiques : Front de Gauche, LO, Mouvement EELV, NPA, PS, avec l'implication plus particulière d'Aline Archimbaud (sénatrice du mouvement EELV de la circonscrip-



Les grands organisent la mobilisation.

tion), de Marie-Georges Buffet (ancienne ministre et députée Front de Gauche de la circonscription) et de la majorité municipale de la ville du Blanc-Mesnil.

Nos camarades peuvent également se satisfaire de l'implication et de la sympathie que leur exprime Monsieur Christian Lambert, Préfet de Seine-Saint-Denis.

Ces soutiens ne sont pas le fruit du hasard. Comme les engagements pris par l'ancien employeur et certains ex-donneurs d'ordres, ils sont le fruit de la lutte qu'ils mènent depuis le 31 mai avec sérieux et responsabilité.

Aujourd'hui, les perspectives de projet de reprise se concrétisent et une large table ronde doit se tenir le 13 septembre prochain pour finaliser les partenariats du futur *business plan*.

Nous avons également gagné la garantie du propriétaire des lieux (l'ex-patron) d'arrêter les demandes d'expulsion et de maintenir les assurances, l'eau et l'électricité pour les bâtiments.

Pour autant, la mobilisation ne doit pas faiblir. Nous avons pu constater encore récemment que sans la mobilisation des camarades de la profession, l'avocat de Monsieur Meurou, l'ex-patron, serait resté sourd aux demandes des salariés. Il aura fallu la visite des bureaux de ce cher « Maître » par les camarades de Rotos 93, accompagnés d'une trentaine de militants ouvriers et cadres de toute la profession, pour qu'il accepte de les recevoir avant de partir en vacances et de trans-

mettre enfin à son client les revendications des salariés.

Soutenir la démarche des Rotos 93, c'est participer concrètement à la bataille pour l'emploi et l'industrie que mène la CGT en Île-de-France et qui concerne tout particulièrement le Livre et l'industrie graphique.

Restons mobilisés et continuons à les soutenir dans leurs actions !

Jean-Philippe MARÉCHAL

**D**epuis le début de leur lutte, je suis aux côtés des salariés de Rotos 93. Et je suis bien décidée à aller jusqu'au bout avec eux et leur syndicat pour qu'une solution puisse être mise en œuvre et qu'ils puissent de nouveau exercer leur métier et bénéficier d'un salaire. Victimes d'un patron voyou, ils ont réussi à percer le mur du silence et à faire partager leur volonté de poursuivre l'activité de leur entreprise, ce qui est tout à leur honneur. Ensemble, avec l'appui du maire du Blanc-Mesnil, nous avons poussé des portes et, avec l'investissement du préfet, élaboré des solutions. Ensemble, nous pouvons obtenir satisfaction.

Marie-George Buffet, députée, ancienne ministre



Pendant l'été, les petits occupent la cour.





# France Soir : A quoi la fin d'un quotidien national peut-elle servir ?

**Le 23 juillet dernier, le tribunal de commerce de Paris a décidé de placer la société France Soir en liquidation judiciaire. L'annonce de la fin d'une grande aventure de presse en dépit de la mobilisation de ses salariés pour la sauvegarde de ce grand journal de presse quotidienne nationale – enfin de ce qu'il en restait après le passage au tout web – n'a pas fait les gros titres cet été. Quels enseignements peut-on tirer de cette disparition ? Pour l'avenir de la presse le débat et les actions s'imposent. Il y a URGENCE !**

L'absence de repreneurs crédibles aux regards de la situation de l'entreprise a donc amenés les juges à prononcer la liquidation d'un titre qui en 1992 était déjà qualifié d'irrécupérable dans un audit fait par Robert Hersant (source Médiapart, 15 octobre 2011). On peut parler d'une agonie sur plus de vingt ans pour le titre créé par Pierre Lazareff en 1944. Les salariés du titre comme leurs collègues et camarades de la presse parisienne l'ont de tout temps défendu.

Jusqu'à cette douloureuse annonce tous voulaient encore y croire, mais rien n'y a fait. Sous le contrôle d'un jeune propriétaire doré sur tranche, mais aussi, faute de lecteurs et de publicité suffisante sous traitement économique artificiel, les dizaines de millions injectés n'auront pas permis de relancer durablement le titre.

### À qui la faute ? À qui profite la disparition de France Soir ?

La responsabilité n'en incombe certainement pas aux salariés ! On trouvera plus sûrement des réponses à ces questions du côté des choix éditoriaux et du sous investissement qui n'ont pas su répondre aux attentes du lectorat de France Soir. Enfin s'agissant des lecteurs orphelins de France Soir, il semble qu'un nombre significatif d'entre eux (si l'on en croit les déclarations de diffusion OJD) se soient reporté sur *Aujourd'hui en France*.

Le sort tragique de France Soir pose de lourdes questions en terme de pluralisme de l'information et d'avenir pour l'économie de la presse quotidienne nationale. En effet, en dépit de sa modeste diffusion dans la dernière période, c'est aussi le modèle économique pour la presse en général et la presse quotidienne d'information politique et générale en particulier qui est en cause. Avec lui, c'est l'orientation de concentration de la presse écrite entre les mains de groupes industriels ou financiers dictée par les états généraux de la presse qui font la démonstration de leur caducité et de leur nocivité.

### Quel avenir pour la presse quotidienne ?

Numérique versus papier ou numérique avec papier ? À ce jour la réponse se situe entre les

maines d'une part des annonceurs et d'autre part des lecteurs qui n'achètent pas les quotidiens pour les mêmes raisons. Si les audiences des sites internet des quotidiens d'information politique et générale sont fortes le modèle économique numérique n'est pas assuré, l'expérience de France Soir sans papier en est l'illustration. Autre problème lié à l'économie de l'information à l'heure du numérique. Pourquoi le lecteur devrait-il payer une information au prix fixé par les éditeurs alors que celle-ci se trouve en abondance sur internet très souvent sous la forme de fichier informatique disponible gratuitement.

Pour les patrons de la presse, les titres quels qu'ils soient sont des marques qui doivent s'afficher en tête de gondole pour la plus grande satisfaction des annonceurs qui sont leurs premiers clients. Sur ce terrain c'est chacun pour soi ! Là encore, l'exemple de l'évolution des recettes publicitaires de France Soir depuis vingt ans indique les limites du système qui abouti d'un côté à la disparition des quotidiens nationaux et de l'autre à la émergence des quotidiens « gratuits d'informations ».

La presse quotidienne est entre de très mauvaises mains car elle est contrôlée par des acteurs qui ont économiquement, financièrement et politiquement de l'influence à vendre et des intérêts à défendre. Pas sûr que le pluralisme, ni la démocratie y trouve leur compte, pas certains que les citoyens, le lecteur et l'acheteur de presse s'y retrouvent davantage dans des contenus avec lesquels ils ne s'identifient peu où plus.

### Que faire ?

Les salariés de la presse quotidienne comme les salariés de l'automobile, de la pharmacie des services et de l'agroalimentaire n'ont aujourd'hui pas voix au chapitre dans les décisions stratégiques prises dans le secret des conseils d'administration par les représentants des actionnaires. De cette logique de la rentabilité et profitabilité à court terme pour les actionnaires naissent les drames dont la longue fin de France Soir malgré les sacrifices à regrets consentis par les salariés n'en est qu'un exemple.



Pour sauver la presse quotidienne notre intervention s'impose ! Coordinée à tous les niveaux de la fabrication, de l'impression et de la distribution de la presse, des sièges éditoriaux, aux imprimeries et aux structures du réseau de distribution il nous appartient de reprendre en main avec les lecteurs l'avenir de la presse quotidienne. C'est à eux, à nous qu'ils appartient maintenant d'intervenir pour un autre avenir que celui de la presse quotidienne d'informations low-cost aux mains des annonceurs de la grande distribution et des sociétés multinationales du luxe et du CAC 40. Notre première riposte, en finir avec la casse des emplois, des plans sociaux qui sont préjudiciables au développement de la presse quotidienne, de son contenu, à sa fabrication jusqu'à sa distribution. Car enfin si les saignées d'effectifs, potion magique des éditeurs, avaient un jour fait la démonstration de leurs effi-

catités, *France Soir* qui a supprimé des emplois par centaines depuis deux décennies aurait conservé et accru son million de d'acheteurs/lecteurs. Or rien de tel ne s'est produit !

### Notre agenda et nos propositions

Pour l'avenir de la presse quotidienne nationale un intense et large débat s'impose. Un débat d'une autre nature pour des décisions elles aussi d'une autre nature que celles qu'ont fait émergées les échanges entendus entre personnalités auto-qualifiées des états généraux élyséens de 2008.

Puisque la nouvelle majorité au pouvoir nous annonce que le changement c'est maintenant ! Coordonnons la résistance maintenant pour sauver la presse quotidienne, nos emplois et nos statuts. Ensuite, partout et ensemble, élaborons nos cahiers de doléances avec en ligne de mire des objectifs pour redonner aux salariés de la presse quotidienne nationale et de la presse écrite en géné-

rale, à leurs savoir-faire et à leurs propositions d'autres perspectives que la mort annoncée des quotidiens les uns après les autres comme ce fût cet été le cas pour *France Soir*.

Les patrons de la presse ont eu leur états-généraux organisés par qui l'on sait, avec les résultats que l'on sait. L'heure est maintenant à de nouveaux états-généraux organisés par les salariés, leurs représentants et leurs organisations syndicales. Aux regards des enjeux pour tous les salariés de la presse quotidienne, l'avenir et l'existence même de cette dernière, notre intervention rassemblée dans le débat public dans les entreprises et dans la cité est indispensable. En avant, résistons, tels des lilliputiens solidaires car nous sommes plus nombreux que ceux qui mettent la presse quotidienne en danger de mort, nous seront les acteurs de vrais changements.

Cette volonté collective, en chantier doit être à l'image et à la hauteur de la combativité et de l'optimisme des salariés de *France Soir*, qu'illustre les

propos émus de Franck Cartelet, délégué Cgt au comité d'entreprise de *France Soir*.

*« Après avoir vécu difficilement la fin du papier et fondé tous nos espoirs dans le numérique (sans être pour autant de doux rêveurs), je suis convaincu que nous étions dans le "vrai" en terme de positionnement et nous ne regrettons absolument pas notre choix.*

*Nous aurons vécu de grands moments, une super expérience et l'avenir nous prouvera certainement que cette pauvre presse écrite n'arrêtera pas de muter ces prochaines années.*

*Difficile journée aussi pour Stéphane et moi, puisqu'au-delà de ce titre devenu moribond au fil des années, ce sont tous nos souvenirs qui sont remontés. De nos débuts à Paris-Print puis Roissy-Print, Aubervilliers, et ensuite l'évolution en rédaction, c'est plus de 20 ans de travail qui s'arrêtent brutalement au milieu de cet été pourri.*

*Merci à vous pour votre soutien et à bientôt ! »*

# La direction de Presstalis utilise toujours les mêmes recettes !

**S'**appuyant sur la situation financière et l'impérieuse nécessité d'éviter le dépôt de bilan, la direction générale de Presstalis propose non plus une saignée dans les effectifs du groupe, mais un génocide. Sur les 2 500 emplois que compte le groupe, plus d'un millier serait menacé.

Pour le directeur général, Vincent Rey, il s'agit d'assurer la pérennité de l'entreprise et, au-delà, de garantir l'équilibre de toute la filière. En clair, ce que nous propose Monsieur Rey, c'est de sacrifier nos emplois pour éviter la catastrophe et ses incidences sur les quelque 20 000 salariés (éditeurs, transporteurs, imprimeries, dépositaires et diffuseurs) si Presstalis venait à s'effondrer.

Pour l'ensemble des entreprises du groupe Presstalis, SAD et Soprocom, la recette est toujours la même ! Favoriser des opérations de sous-traitance en transférant des activités vers des officines où la précarité est la règle.

Tournant le dos aux accords récents portant sur la modification des organisations de travail (centres d'exploitations N1, SPPS et SAD), la direction entend confier encore plus d'activités de traitement à des tiers.

Ainsi, le traitement des publications, des inventus et du réassort disparaîtraient de nos ateliers de niveau 1. Des sites actuels en Île-de-France seul un centre de traitement des quotidiens serait conservé dans un lieu à définir regroupant le groupe quotidien (Gonesse) et l'activité de dépositaire sur Paris (SPPS). Les autres sites fermeraient leurs portes et les salariés invités à aller voir ailleurs. Bien-sûr, la direction s'engage à mettre en œuvre des mesures d'accompagnement pour reclasser les licenciés.

Cette logique d'externalisation se décline sur l'ensemble des structures du groupe. Ainsi, le siège social verrait l'informatique, la logistique et d'autres services confiés à des prestataires ou tout simplement supprimés tout comme les salariés attachés à ces fonctions.

Pour la SAD et la Soprocom, à entendre la direction, c'est le schéma directeur proposé par le CSMP qui force de loi. Alors que les décisions du CSMP sont systématiquement contestées, cette fois Presstalis devrait s'exécuter et céder des dépôts, tant pis s'il y a de la casse sociale.

Pour le SGLCE, ces propositions sont tout simplement INACCEPTABLES.

Concernant la situation financière du groupe, si la baisse tendancielle des ventes peut en partie expliquer la dégradation des comptes, personne ne peut ignorer la responsabilité des éditeurs qui, en jouant d'une concurrence organisée, ont transféré massivement leurs titres aux MLP. Ils ont ainsi contribué à fragiliser Presstalis et mis en péril toute la filière, l'ARD vient de le confirmer.

C'est pourquoi, pour mettre un terme à cette concurrence mortifère, nous proposons la mise en place d'une messagerie unique, fusion de Presstalis et des MLP, et demandons aux pouvoirs publics de s'y impliquer.

D'ailleurs, la direction, qui veut rapidement imposer son plan, ne peut nous garantir l'arrêt des transferts de titres au profit du concurrent, ce qui reviendra à courir après les déficits non maîtrisables.

Il apparaît donc aujourd'hui difficile d'ouvrir des négociations sur des sables mouvants.

Ce n'est pas aux salariés de payer la facture à

titre d'exemple. Il est de la responsabilité des éditeurs actionnaires de reconstituer les fonds propres aujourd'hui négatifs de 80 M€.

Lors de ces premiers échanges, nous avons proposé, à l'inverse de la direction qui privilégie le renforcement de la sous-traitance, d'ouvrir des discussions sur une base offensive de maintien et de développement des activités au sein des entreprises du groupe. Pour la SPPS, nous avons exigé le maintien des activités actuelles et, comme le préconise sur certaines zones le schéma directeur, le





renforcement du CA par l'élargissement du périmètre d'activité. Pour le groupe, un couplage vente au numéro/portage pourrait également être une piste permettant d'optimiser le réseau tout en bénéficiant des aides au portage (environ 50 M€ en 2012).

### **Concernant les incidences sociales**

Nous avons déclaré que si la pérennité de l'entreprise peut être un objectif partagé, nous ne la concevons que si nous, « salariés », sommes présents dans l'entreprise.

Pour le SGLCE, la suppression de plus d'un millier d'emplois dans le groupe n'est pas acceptable, d'autant que pour arriver à son objectif, la direction, qui dit ne pas disposer des moyens suffisants pour assurer dans de bonnes conditions le portage des salariés les plus âgés jusqu'à la liqui-

dation de leur retraite envisage de licencier des centaines de personnes. Dans un contexte où des milliers d'emplois pourraient disparaître, notamment dans les secteurs de l'automobile, la chimie ou les transports, proposer des solutions de reclassement n'est vraiment pas une piste sérieuse. À coup sûr, c'est le meilleur moyen d'installer durablement les salariés dans la précarité.

C'est pourquoi, nous avons d'emblée rejeté la logique d'externalisation et toutes mesures qui conduiraient à des licenciements secs. Nous avons exigé que les activités actuellement traitées dans les sites du groupe soient maintenues pour privilégier le maintien des emplois.

Des solutions existent pour pérenniser l'entreprise et les emplois. Elles passent notamment par une augmentation de la contribution des éditeurs et par leur engagement à confier leurs titres à Presstalis, dans l'attente de la constitution rapide d'une messagerie unique. Il est aussi essen-

tiel que la direction revienne sur sa logique de sous-traitance qui est destructrice d'emplois et conduit à la perte de savoir-faire indispensable à l'entreprise. Il faut également que la direction ne s'entête pas à vouloir appliquer de manière dogmatique ou automatique le nouveau schéma directeur qui, en l'état, pourrait affaiblir encore plus le groupe, aussi bien stratégiquement que financièrement.

### **L'heure est à la mobilisation**

Sans plus attendre, la section Messageries, avec son syndicat, le SGLCE-CGT, a d'ores et déjà programmé dès septembre une assemblée de tous ses militants Presstalis SAD Soprocom pour déterminer ensemble la stratégie syndicale.

Paris, le 26 juillet 2012

## **Information sur le plan stratégique (note de la délégation CGT)**

Le 25 juillet 2012, la direction a convié toutes les organisations syndicales du groupe Presstalis pour une réunion d'information sur son plan stratégique.

En préambule, le directeur général a retracé les événements des derniers mois, citant l'étude commandée par le SPQN pour distribuer les quotidiens en dehors de Presstalis et le transfert de plusieurs magazines, encyclopédies et titres multimédia.

Il a rappelé le contexte professionnel avec l'actualisation du schéma directeur du niveau 2, le rapport Rameix et la désignation d'un mandataire ad hoc chargé de trouver des solutions financières permettant d'assurer la pérennité du groupe. Sur ce point, il a précisé qu'un accord tripartite État-coopérateurs-Presstalis devra être trouvé avant le 30 juillet (fin de la mission du mandataire) pour définir les modes de financement.

Évoquant la disparition de titres et la baisse tendancielle des ventes, il a estimé que les résultats d'exploitation continueront à se dégrader si aucune mesure n'est prise. Pour la direction, les projections du Rex sont évaluées à - 30 M€ en 2012, - 52 M€ en 2013, - 71 M€ en 2014 et - 90 M€ en 2015.

Après cette « mise en bouche », la direction a décliné son plan, confirmant les 5 axes de réforme déjà présentés en novembre 2011 aux organisations syndicales :

1. N1 centres d'exploitation : maintenir la notion de groupage et optimiser.
2. N1 siège social : faire plus simple, moins cher et plus efficace.
3. N2 SPPS : équilibrer les résultats.
4. N2 province : réformer dans le cadre du nouveau schéma directeur, rationaliser la logistique, séparer les flux (chauds et froids).

5. Relais de croissance dans un marché concurrentiel : accélérer les relais de croissance (diversification).

### **Détails des mesures envisagées**

#### **Axes 1 et 3**

Organisation de la distribution en Île-de-France en flux homogènes (quotidiens, publications, inventus) répartis sur 3 centres indépendants.

Bobigny et Gonesse étant jugés inadaptés, un nouveau centre unique parisien dédié à la PQN, dont le lieu reste à définir, regroupera les activités de groupage N1 et le traitement N2 de la SPPS. La présence de salariés de Presstalis au sein des imprimeries est remise en cause. Les deux autres centres seraient confiés en gestion à des sous-traitants tout comme les activités de l'export, des inventus et de réassort.

Pour le groupage quotidien N1 en province, le processus de synergie avec le N2 sera poursuivi en cohérence avec le schéma directeur.

Pour ces axes, il est prévu de faire évoluer le système d'information et de regrouper au siège les personnels administratifs et commerciaux. L'activité du pôle technique sera sous-traitée.

#### **Axe 2**

Recentrage vers le cœur du métier avec la décomplexification et la rationalisation des fonctions du siège. En accord avec les éditeurs, le cahier des charges sera allégé, l'objectif étant de mettre en place un service standard et de facturer tous les autres services. Il est envisagé de faire évoluer l'outil informatique sur le périmètre de Presstalis avec un recours à la sous-traitance (info gérance). Les activités de gestion de la logistique seraient également touchées par les mesures d'allègement.

#### **Axe 4**

Le principe général repose sur des organisations régionales s'inscrivant dans la logique du schéma directeur et du cahier des charges défini au niveau du CSMP. Le groupe gèrera 5 plates-formes régionales (IDF, ouest, est, sud-est, sud-ouest et centre) qui assureront le traitement des flux froids à l'ID diffuseur, les fonctions commerciales et administratives. Les plates-formes satellites restant en région traiteront les flux chauds et les inventus. Dans le cadre d'un redécoupage du territoire par régions, des agences SAD et des dépôts Soprocom pourraient être cédés pour en acquérir d'autres. Ce processus doit être réalisé fin 2013.

#### **Axe 5 : Relais de croissance**

L'activité Kiala devrait être reprise par UPS. D'autres pistes de diversification avec le livre et la lunetterie sont envisagées pour optimiser la gestion du dernier kilomètre. Du point de vue comptable, la direction précise qu'elle attend de ce plan des économies de 100 M€ en année pleine à l'horizon 2015.

#### **Le calendrier et les conséquences sociales :**

- Calendrier : première phase 2012-2013, avec le démarrage des procédures dès septembre et la mise en œuvre des premières réorganisations pour le 4<sup>e</sup> trimestre 2012. Deuxième phase en 2013 pour aboutir fin 2014.
- Conséquences sociales : il est envisagé la suppression de 1 200 emplois dans le groupe, 600 postes pour chacune des deux phases. Compte tenu de l'absence de financement et du coût élevé d'un dispositif de portage pour accompagner les salariés les plus âgés jusqu'à la liquidation de la retraite, la direction estime qui faudrait recourir à des mesures de reclassement.

## LE SALAIRE, vu par la Cgt

Après le thème de l'emploi présenté dans le numéro 351, le Livre parisien continue son travail de popularisation et de mise à disposition des repères revendicatifs de la CGT. Vous trouverez ci-dessous les trois fiches réunissant les revendications, analyses et moyens d'action sur le thème du SALAIRE. L'intégralité des fiches est disponible sur le site [cgt.fr](http://www.cgt.fr/-repères-revendicatifs.html) à l'URL : <http://www.cgt.fr/-repères-revendicatifs.html>

### Fiche n° 12 : droit à un salaire

La CGT propose...

**Le droit à un salaire ou traitement conforme aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière**

Le salaire doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération.

Tout salaire doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences de la ou du salarié-e.

Le salaire doit permettre à chaque salarié de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie.

Tout salaire doit correspondre à l'évolution de la productivité, c'est-à-dire à la contribution des salariés à la création de richesses.

Au bout d'une carrière professionnelle normale (hors action de formation et promotion particulière) chaque salarié doit au minimum avoir obtenu le doublement de son salaire d'embauche (à valeur monétaire constante).

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes doit être garantie, la reconnaissance de la valeur du travail, des personnes doit permettre d'y parvenir.

Plus généralement, l'obligation d'égalité de traitement entre tous les salariés intégrant le respect du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », « à qualification, compétence égale, salaire égal » doit être mise en œuvre.

Garantir le pouvoir d'achat des salariés actifs, privés d'emploi et retraités est une étape incontournable pour que le salaire réponde réellement aux besoins et à leurs évolutions.

En Europe, afin d'éviter la mise en concurrence de salariés et le dumping social et pour favoriser la croissance des salaires, les objectifs revendicatifs de la négociation doivent avoir pour base minimale la prise en compte de l'inflation et de la productivité articulées à des mécanismes de rattrapage des salaires.

#### Ce qui existe aujourd'hui

##### La notion de salaire

Le salaire comprend deux éléments :

- le salaire direct : c'est la somme versée individuellement à chaque salarié : le net de la feuille de paie ;
- le salaire socialisé ; cette notion qui traduit le caractère collectif de la relation de travail, s'est imposée grâce aux luttes sociales. Elle correspond à des prestations auxquelles ont droit les salariés et leurs familles qui couvrent de façon collective et solidaire les événements inhérents à l'activité et à l'existence (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, chômage, famille, retraite...).

En fait, ce sont les cotisations calculées sur les salaires versés aux salariés actifs qui, collectivement, forment le salaire socialisé. Ainsi, pour les retraites, ce sont les cotisations versées à partir des salaires des salariés en activité qui servent à payer les retraites des retraités d'aujourd'hui.

Toute diminution des cotisations sociales versées par l'employeur s'analyse donc comme une baisse du salaire socialisé et donc du salaire tout court dont les salariés devront payer les conséquences d'une manière ou d'une autre (réduction des retraites, baisse des remboursements de Sécu, etc.). Cela est vrai même si l'Etat compense l'exonération de cotisations, car il faudra bien financer par l'impôt cette compensation.

##### Modalités de fixation des salaires

En France, les salaires sont fixés de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Le traitement des fonctionnaires est

fixé par décision du gouvernement.

L'employeur doit respecter :

- le SMIC ;
- les salaires minima de branche s'ils sont supérieurs au SMIC ;
- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale ou un même travail ;
- les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi ou conventionnellement (voir repères revendicatifs, fiche 16).

Au moins une fois par an, les salaires doivent faire l'objet de négociations aussi bien dans les branches professionnelles que dans les entreprises (articles L.2241-1 et L.2242-8 du Code du travail).

Les branches élaborent des conventions collectives qui fixent un minimum de rémunération distinct du SMIC. Ce minimum peut varier en fonction de chaque groupe de salariés : ouvriers, agents de maîtrise, cadres.

Actuellement, de très nombreuses branches ont des minima inférieurs au SMIC. Les minima peuvent être inférieurs au SMIC, mais le salaire réel ne peut l'être.

Au niveau des entreprises, c'est dans le cadre au minimum de la négociation annuelle obligatoire que doivent se négocier chaque année les salaires. Le Code du travail précise que les négociations doivent porter sur les salaires effectifs c'est-à-dire bruts par catégorie.

##### Un tassement des salaires

De plus en plus la masse salariale se concentre vers le bas. Le salaire médian tend à se rapprocher du SMIC alors même que le niveau des qualifications s'élève.

16,8 % des salariés étaient, en 2005, payés au SMIC, 80 % sont des femmes. La proportion de salariés payés au salaire minimum est la plus élevée de l'Union européenne.

Cette situation traduit la faiblesse d'ensemble des rémunérations et la tendance patronale à ne pas reconnaître la qualification des salariés et en multipliant de façon abusive les emplois faiblement rémunérés.

Inversement, en haut de l'échelle, les hauts et les très hauts salaires, notamment les 10 % et les 1 % les plus rémunérés, ont fortement augmenté ces dernières années.

##### Des menaces sur les salaires : individualisation et annualisation

###### Individualisation des salaires :

- dans le salaire, la part fixe a tendance à se réduire au profit d'éléments individualisés tels que les primes. Individualiser revient à rémunérer chaque salarié non seulement en fonction du travail fourni mais également en fonction d'éléments liés à la personne même du salarié ou à sa perception par l'employeur : mérite individuel, comportement, performance... ;
- l'équilibre entre les différents types de prime se modifie : la part des primes de performance augmente au détriment des primes fixes mensuelles ;
- les politiques de rémunérations individualisées sont très largement utilisées par les directions en tant qu'outil de gestion de la main d'œuvre pour une plus grande flexibilité ;
- la multiplication de ces éléments contribue à créer de fortes diversités entre salariés, selon la taille de l'entreprise, de ses résultats, les postes occupés, la couverture conventionnelle, autant d'éléments qui fragilisent et remettent en cause la nature de garantie collective que constituent les salaires.

Intéressement, participation, épargne salariale :

- encouragée par la loi Fabius de février 2001, l'épar-

gne salariale a connu un développement important depuis une décennie ;

- les fonds d'épargne salariale représentent aujourd'hui plus de 80 milliards d'euros ;
- la croissance de l'épargne salariale est très supérieure à celle des salaires. Entre 1999 et 2006 (dernière année disponible), les fonds versés au titre de l'épargne salariale ont augmenté de 8,9 %, quand les salaires nets augmentaient de 2 % par an ;
- de plus en plus d'entreprises mènent des négociations sur la rémunération globale incluant salaire, intéressement, participation et épargne salariale, épargne retraite, proposant un arbitrage entre le salaire et les autres formes de rémunération non soumises à cotisations sociales ;
- de très nombreuses entreprises ont négocié un Plan d'épargne retraite collectif qui est un dispositif d'épargne salariale dans lequel les fonds ne peuvent être débloqués qu'au moment de la retraite ;
- par ailleurs, le développement de l'épargne salariale occasionne des pertes de recettes massives pour la protection sociale du fait de leur exonération de cotisations.

###### Annualisation des salaires :

- de plus en plus, au niveau des branches professionnelles, les négociations salariales portent sur des revenus annuels (Revenu annuel garanti) ;
- la généralisation de l'annualisation affaiblit considérablement la garantie du revenu mensuel. Elle constitue la fin des acquis de la mensualisation ;
- L'annualisation entraîne une déstructuration du salaire (élargissement de l'assiette) et des grilles, une tendance à l'éclatement des composantes du salaire et une fragilisation de la paie ;
- l'annualisation est un élément de flexibilisation de la rémunération.

##### Les moyens pour y parvenir

Une négociation salariale de branche et d'entreprise (privée, publique) portant sur les salaires réels.

Des augmentations régulières du salaire de base et des compléments de salaire.

La reconstruction des grilles de salaires garantis.

L'interdiction de négocier des accords sur des bases inférieures au SMIC. Le SMIC doit être le point de départ minimum pour la construction des grilles là où il existe des emplois requérant des salariés sans qualification.

Chaque salarié à temps partiel doit disposer des mêmes avantages en matière de salaire et éléments annexes.

Pour garantir réellement le maintien du pouvoir d'achat, des mécanismes d'indexation doivent être mis en place afin de mieux prendre en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution réelle du coût de la vie.

Aucune mesure individuelle ou collective (intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié...) ne doit se substituer au salaire, ces mesures doivent être soumises à cotisations sociales. Compte tenu de cela :

- une réforme du mode de calcul de la participation aux bénéfices doit être mise en place pour permettre aux salariés d'en bénéficier, dès lors que l'entreprise fait des bénéfices ;
- l'épargne salariale doit être investie au service du développement de l'emploi (notamment via les fonds régionaux dont nous revendiquons la création) et l'investissement dans l'économie solidaire ;
- la mise en place des plans d'épargne d'entreprise (PEE) doit se faire par accord collectif uniquement ;
- la représentation majoritaire des salariés dans les conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) doit être imposée.



## Fiche n° 13 : salaire de la, du salarié-e sans qualification

La CGT propose...

**Le droit à un salaire de base minimum de première embauche pour la, le salarié-e sans qualification (sortie d'école obligatoire sans diplôme).**

Après un an de travail au maximum le salarié est considéré comme qualifié (voir repères revendicatifs, fiche 14).

Salaire de base minimum revendiqué à 1 700 euros brut pour 151 heures par mois.

Point de départ de toute grille de salaires et de traitements.

Outil pour gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Socle minimum de référence pour l'ensemble des salariés actifs, retraités, privés d'emploi et les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Niveau minimum de paiement de la force de travail garantissant les moyens minimums nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération.

Le SMIC doit répondre à ces exigences, aucun minimum de branche ne peut lui être inférieur.

De même, dans chaque pays, en Europe et dans le monde, il doit être garanti à chaque salarié de chacun des pays, le droit à un salaire minimum et à un pouvoir d'achat suffisant pour mener une existence décente et bénéficier de sa part dans le progrès. Le montant et l'évolution de ces salaires minima doivent prendre en compte le niveau économique du pays et son taux de croissance.

### Ce qui existe aujourd'hui

#### En France

Le SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) :

Il est garanti par la loi (Code du travail) sous peine de sanction pour l'employeur. « Il assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation », article L 3231-2.

La hausse du SMIC intervient en fonction de trois critères :

- l'indexation sur les prix Article L 3231-4 ;
- la prise en compte de l'évolution des salaires (la moitié des gains du pouvoir d'achat de salaire horaire moyen des ouvriers) Article L3231-8 ;
- le gouvernement est tenu d'appliquer ces augmentations minimales. Il peut s'en tenir là ou aller plus loin, « la revalorisation à l'initiative du gouvernement », article L3231-10 ;

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, la revalorisation du SMIC intervient au 1<sup>er</sup> janvier et non plus au 1<sup>er</sup> juillet.

Le nombre de smicards est passé de 8,4 % en 1994 à 16,8 % des salariés en 2005 alors que leur qualification ne cesse d'augmenter. 80 % des smicards sont des femmes alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes.

Pour le traitement des fonctionnaires :

- depuis plusieurs années, le premier niveau de traitement de la grille de rémunération est de plus en plus souvent rattrapé, voire dépassé, par le SMIC.

#### Sur le plan international

Extraits de la Convention 131 de l'OIT (Organisation internationale du travail) :

- « les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés, leur non application entraînera des sanctions appropriées ;
- les éléments à prendre en compte pour déterminer

le niveau des salaires minima devront autant qu'il sera possible être appropriés, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre : les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires de leur pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés à d'autres groupes sociaux, etc. ».

Sur la base de cette convention, la mise en place généralisée dans tous les pays de systèmes légaux de salaires minima, conformes aux besoins et prenant en compte les évolutions des modes de vie, serait de nature à favoriser une harmonisation par le haut.

#### En Europe

20 pays membres sur 27 disposent d'un salaire minimum légal. L'Allemagne, l'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède n'en possèdent pas.

Tous les systèmes de salaires minima font apparaître entre eux d'importantes différences de conception, de niveaux et de populations concernées.

#### Les moyens pour y parvenir

#### Pourquoi un SMIC à 1 700 euros brut revendiqué en 2011 ?

Dès l'origine, le taux du SMIC revendiqué par la CGT a été lié à la réponse aux besoins élémentaires, le plus souvent incompressibles.

Au tout début, la CGT a pris comme base revendicative un budget type élaboré et adopté en 1953 par la Commission supérieure des conventions collectives (le gouvernement devant décider du montant du SMIG, puis du SMIC, chaque année après avis de cette commission).

Dès 1954, l'évaluation de ce budget type était de 21 à 31 % supérieure au SMIG.

Cette différence s'est maintenue :

- en 1970, le SMIC revendiqué par la CGT était supérieur de 27 % au SMIG légal ;
- en 1982, l'écart était de 20 % ;
- en 1992, de 30 % ;
- en 2001 et 2002, de 21 % ;
- en 2006, de 20 % ;
- en 2008, de 21 % ;
- En 2011, de 25 %.

#### Cinq principes pour redonner tout son sens au SMIC :

- le SMIC est un salaire (voir repères revendicatifs, fiche 12).

Le salaire se distingue d'un revenu, d'une assistance. Le salaire est dû par l'employeur en paiement du travail effectué.

Il n'a pas à être pris en charge par la collectivité sous une forme ou une autre.

Les compléments de rémunération tels que primes, 13<sup>e</sup> mois, intéressement... ne doivent pas être pris en compte pour apprécier le respect de l'obligation de payer le SMIC ;

- le SMIC est un salaire minimum.

Le lien entre son niveau et le niveau des besoins pour vivre doit être régulièrement apprécié et donner lieu aux revalorisations nécessaires en plus des mécanismes légaux d'indexation.

S'agissant d'un minimum, il ne doit subir aucune diminution que ce soit pour certaines catégories, ou en fonction de l'âge, ni en cas de réduction de la durée légale de travail, ni de baisse du SMIC net en cas d'augmentation des prélèvements sociaux ;

- le SMIC est un salaire interprofessionnel.

Il doit s'appliquer de façon identique pour tout salarié quels que soient son emploi, ses conditions de tra-

vail et de rémunération, son secteur professionnel.

Les salariés détachés par des entreprises étrangères exerçant leur activité sur le territoire français ne peuvent donc pas percevoir un salaire inférieur au SMIC français ;

- le SMIC est un salaire de croissance.

Il doit assurer aux salariés une participation au développement économique du pays. A ce titre, il doit croître plus vite que l'inflation.

Il doit intégrer les gains de productivité du travail réalisés à l'échelle du pays. Il doit contribuer à une redistribution de la valeur ajoutée plus favorable aux salariés.

En retour, la hausse régulière du SMIC alimentent une dynamique salariale contributive, au travers de la consommation des salariés, à la croissance économique, favorisant le développement de l'activité et de l'emploi ;

- le SMIC est un salaire horaire et mensuel.

Le caractère horaire du SMIC fixe le tarif salarial minimal au-dessous duquel aucun salarié ne peut être payé. Cette limite ne doit connaître aucune exception.

Le caractère mensuel du SMIC conditionne la régularité de son versement, l'entrée en vigueur immédiate des augmentations et les possibilités de contrôle.

#### Propositions sur les règles d'évolution du SMIC :

- prendre en compte l'évolution des coûts des dépenses incompressibles ;
- prendre en compte la hausse des prix dès qu'elle atteint 1 % ;
- accorder une progression annuelle du SMIC au moins égale à celle du taux du salaire horaire moyen ;
- stipuler expressément dans le Code du travail que le salaire minimum professionnel garanti fixé par la convention collective doit être supérieur ou au moins égal au SMIC.

Ce qui rend obligatoire le déclenchement automatique de l'obligation de négocier si le minimum professionnel est dépassé par le SMIC ;

- prévoir une garantie du SMIC mensuel en faveur des salariés en temps partiel imposé (voir repères revendicatifs, fiche 6) ;

- procéder réellement à l'examen annuel de l'évolution du SMIC par rapport à l'évolution générale de l'économie et des autres revenus.

**Bulletin officiel du Syndicat général  
du livre et de la communication écrite  
94, bd A.-Blanqui – 75013 PARIS.**

**N° de Commission paritaire :  
0115 S 07117. – N° ISSN : 1269-5076.**

**Prépresse réalisé par Publications Elysées  
13, rue Niepce – 75014 Paris  
Tél. : 01 40 47 41 01**

**Impression : Imprimerie Grenier.**

**Directeur de publication  
et de rédaction : Norguez Marc.**

**Rédacteur en chef :**

**Thomas Flores Guillaume.**

**Comité de rédaction :**

**M. Lopes, M. Pavard, Y. Volant,**

**Th. Fronty, A. M'Saoura**

**Photos : J.-P., M. Lopes**



## Fiche n° 14 : salaire de la, du salarié-e qualifié-e

La CGT propose...

**Le droit à un salaire de base minimum de première embauche pour la, le salarié-e qualifié-e.**

La qualification (voir repères revendicatifs, fiche 15) de la, du salarié-e doit être reconnue et rémunérée.

Cette qualification doit être reconnue dès l'obtention d'un diplôme professionnel dans l'emploi comme dans le salaire.

La qualification peut être acquise par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme et/ou par la validation des acquis et/ou par la formation continue.

À chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche.

Ces grands niveaux de qualification de la, du salarié-e doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale quel que soit le mode d'acquisition de cette

qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue).

Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le salaire de base minimum garanti devrait être :

- niveau BEP / CAP : 1,2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 040 € brut ;
- niveau Bac : 1,4 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 380 € brut ;
- niveau BTS / Deug / DUT : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 720 € brut ;
- niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 060 € brut ;
- niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 400 € brut ;
- niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification soit 3 910 € brut.

### Ce qui existe aujourd'hui

« Les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications » article L. 2241-1 ;

« La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement pour pouvoir être étendue... des dispositions concernant : les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leur équivalence... les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles :

- le salaire minimum professionnel du salarié sans qualification ;
- les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles ;
- les majorations pour travaux pénibles physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres ;
- les modalités du principe à travail égal, salaire égal, etc. les conditions d'emploi et rémunération du personnel à temps partiel, etc. » article L. 2261-22.

40 % des branches ont au moins un premier niveau de minima inférieur au SMIC et sont donc non conformes (au 31/12/2005).

L'écart moyen entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum est très faible. Par exemple, chez les ouvriers, entre les ouvriers non qualifiés et les ouvriers qualifiés, l'écart est de 1,13 ; chez les employés de 1,07.

### Les moyens pour y parvenir

La construction de nouvelles grilles de classification et de salaire doit se fonder sur les principes suivants :

- fixer le point de départ de la grille au minimum au niveau du SMIC revendiqué à 1 700 €. Ce point de départ correspond au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification (voir repères revendicatifs, fiche 13) ;
- déterminer dans les classifications et les grilles, les modes d'équivalence entre les salariés diplômés et celles, ceux non diplômés qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continue ;
- déterminer les modes d'équivalence et de reconnaissance de la pluri compétence. La pluri compétence pouvant se définir par les capacités qu'a un salarié à tenir plusieurs emplois de même ou de différentes qualifications. La construction d'une grille doit prendre en compte cette réalité pour la reconnaître en particulier dans le salaire ;
- l'égalité d'accès à une promotion doit être garantie en lien avec les changements de qualification.



# Casse de l'emploi industriel

## Pas question de laisser faire !

**C**hez Peugeot-Citroën, Sanofi, Air France, Bouygues, Arcelor ainsi que dans des dizaines de PME ou très petites entreprises les annonces de destructions d'emplois s'accroissent. La CGT estime à plus 30 000 les emplois menacés en Île-de-France. Cette catastrophe sociale et économique doit être stoppée au plus vite.

La programmation de la fermeture de l'usine PSA d'Aulnay sous Bois (93), révélée par la CGT de l'entreprise en juin 2011, est emblématique des choix du patronat : Jeter les salariés à la rue pour augmenter les dividendes de ses actionnaires. En effet, ce plan de suppression d'emplois est motivé par une volonté de «rationaliser l'appareil» de production : En clair, supprimer 8 000 emplois, fermer l'usine d'Aulnay (une des plus modernes du groupe), faire tourner 24 heures sur 24 les autres usines, pour les faire monter à 130 ou 140% de leurs capacités, afin de dégager encore plus de bénéfices.

**E**n 2011, PSA en plus des 257 millions d'euros versés aux actionnaires, c'est offert le luxe de dépenser 250 autres millions en rachat d'actions. De plus, cette entreprise n'a cessé de bénéficier de baisse d'impôt et d'aides publiques, la CGT refuse que l'argent du contribuable soit utilisé pour licencier et accroître les profits de la famille Peugeot, elle-même en grande partie exilée fiscale en Suisse !

### Coût du travail : le mensonge du patronat !

Des dizaines de milliers de salariés sont pris en otages par le patronat qui exploite de manière éhontée cette situation et en profite pour avancer ses pions: lorsque Philippe Varin, PDG de PSA, déclare le lendemain même de l'annonce de la fermeture du site d'Aulnay que le coût du travail est trop élevé en France, il s'inscrit dans la stratégie du Medef qui cherche coûte que coûte à faire baisser les cotisations sociales, même s'il faut pour cela envoyer plusieurs milliers de personnes au chômage.

*«Il ne peut y avoir de véritable redressement productif sans le maintien des sites et des emplois !»*

Mettons les choses au point : Dans l'industrie automobile en comparaison avec l'Allemagne, toujours citée en référence le coût horaire de la main d'œuvre était en 2010 de 27,1 euros en France contre 29,2 euros en Allemagne.

De plus, entre 2000 et 2008 la durée hebdomadaire du travail a augmenté en France alors qu'elle a diminué en Allemagne. La vérité est là : les salariés

**La CGT refuse que l'argent du contribuable soit utilisé pour licencier et accroître les profits de la famille Peugeot, elle-même en grande partie exilée fiscale en Suisse !**

français travaillent plus longtemps et sont moins bien payés que leurs collègues allemands. Et pourtant l'industrie automobile allemande se porte bien.

### Instaurer l'austérité par tous les moyens !

La stratégie visée par le grand patronat est dictée par les «experts» de la communauté européenne, ceux là-même qui soumettent de plus en plus les peuples d'Europe à une austérité qui gèle ou réduit les salaires et crée les conditions d'un appauvrissement de la population au profit des logiques du capitalisme financier. Partout en Europe, ces politiques conduisent aux mêmes dégâts : baisse des salaires, casse des services publics, remise en cause des protections sociales ! C'est pour avaliser cette logique qu'a été imaginé le traité Sarkozy-Merkel. La CGT ainsi que les syndicats européens, conscients des dangers, appellent à sa non-ratification et à sa renégociation. Déjà des actions sont prévues comme le mardi 9 octobre à l'appel de la Fédération Industrielle Européenne.

### Renverser ce système en passant à l'action !

L'exemple de PSA Aulnay est criant, mais bien d'autres entreprises souffrent des mêmes logiques. Il n'y a pas de fatalité à voir les usines fermées les unes après les autres ! Il faut changer de politique industrielle en France et particulièrement en Île-de-France, première région industrielle Française. Il faut avoir le courage de rompre avec les logiques libérales et imposer une nouvelle répartition des richesses créées par le travail enfin tournée vers le travail et non vers la finance : c'est une question de volonté politique !

### Il ne peut y avoir de véritable redressement productif sans le maintien des sites et des emplois !

La CGT revendique une véritable politique industrielle grâce à la création d'un pôle public bancaire d'investissement financier. Une politique industrielle qui développe les potentiels déjà existant, qui innove et respecte l'environnement, qui crée des emplois rétribués par de vrais salaires, permettant le financement solidaire d'une véritable sécurité sociale professionnelle.

La Cgt revendique de nouveaux droits pour les salariés dans les entreprises.

La Cgt a des propositions crédibles et viables comme par exemple pour pérenniser l'emploi, d'attribuer à l'usine d'Aulnay la construction d'un nouveau véhicule alliant développement technique et écologique.

**Il n'existe pas d'économie développée sans un socle industriel important. C'est une question cruciale pour l'avenir et pour l'indépendance économique de notre pays !**





# Appel aux retraités

**Le jeudi 11 octobre 2011, les unions confédérales de retraités (CGT, CFTD, CFE/CGC, UMSA, FGRFP) ont décidé d'une journée de mobilisation sur les questions urgentes de l'aide à l'autonomie, l'accès aux soins et le pouvoir d'achat des retraités. Une forte manifestation et un rassemblement à caractère national est organisée à Paris en direction de l'Assemblée nationale.**

En ce qui concerne le pouvoir d'achat, le *Livre Parisien* du mois de juin 2010 avait dévoilé le pot aux roses en citant le rapport d'organisation de coopération et de développement économique qui établit le constat que la France se situait au 19<sup>e</sup> rang des 30 pays développés quant au niveau du taux de remplacement !

Et ça ne s'est pas arrangé. Un article du journal « Les Echos » datés du 12 juin 2012, fait état d'une nouvelle étude de l'OCDE qui révèle que les réformes des retraites se soldent par une baisse de 10 à 25% des prestations.

Cette institution tire la sonnette d'alarme sur l'appauvrissement à venir des retraités dans les pays où les pensions publiques sont relativement faibles...

Cette situation, nous l'avons prévue depuis

1993, c'est en grande partie la conséquence de la réforme Balladur, de l'indexation sur les prix de nos retraites, et non plus sur le salaire moyen et des autres dispositions découlant des réformes Fillon en 2003 et Sarkozy en 2010 qui ont conduit selon les sources de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), à une baisse généralisée du niveau de vie des retraités à raison de 1% par an.

## L'aide à l'autonomie

La CGT exige que l'aide à l'autonomie se fasse dans le cadre de la Sécurité Sociale et plus particulièrement de l'assurance maladie.

C'est une question de santé qui ne se limite pas aux personnes âgées. Limiter le dossier de l'aide à l'autonomie aux personnes âgées reviendrait à

montrer que cette partie de la population devient une charge pour l'ensemble de la société. La CGT et l'ensemble des organisations syndicales et associations intervenant sur ce dossier refusent cette approche stigmatisante de la population âgée.

L'être humain a des droits de sa naissance à sa mort et cela quel que soient son âge et son état de santé.

C'est pourquoi elle récuse le terme de « dépendance » pour lui substituer celui « d'aide à l'autonomie ». Tout être humain est dépendant des autres et de son environnement. Cette dépendance est le fondement de la vie sociale.

C'est donc pour le pouvoir d'achat, l'accès aux soins et l'aide à l'autonomie que nous vous demandons de venir manifester le 11 octobre 2012.

**Yann VOLANT**

### Retraite à 60 ans : un décret qui change la donne

**Le Livre parisien reproduit ci-dessous un extrait du communiqué de la CGT du 3 juillet 2012 concernant le vote par le parlement du décret instaurant les départs en retraite anticipée à 60 ans dans le régime général pour les salariés ayant commencé à travailler avant 20 ans. Les deux tableaux suivants précises les générations concernées ainsi que la durée de cotisation requise.**

À l'occasion du conseil d'administration du régime général de retraite (CNAV), le 27 juin, la CGT a approuvé le projet de décret permettant un retour partiel au départ à 60 ans, mais demande des améliorations, en particulier pour les femmes.

La CGT a fermement combattu les dernières réformes qui ont conduit à un allongement de la durée de cotisation et rendu de plus en plus inaccessible une retraite à taux plein. Elle s'est donc félicité de la publication du décret du gouvernement Ayrault qui permet de revenir clairement à l'objectif d'un droit à 60 ans pour un certain nombre de travailleurs. Cette étape positive est aussi une décision marquante qui rompt avec les politiques menées partout en Europe.

**Mais il ne peut s'agir que d'une étape, dans une dynamique de retour aux 60 ans pour tous.**

L'objet du décret est ainsi libellé : « ouvrir droit à la retraite anticipée à soixante ans pour les assurés justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération et ayant commencé à travailler avant vingt ans ».

☞ Il s'agit d'une remise en cause partielle de la mesure de report progressif de l'âge de départ jusqu'à 62 ans imposé par la loi Sarkozy de novembre 2010.

☞ Cette correction se fait par le biais d'un élargissement des dispositions départ anticipé carrières longues.

CALENDRIER DE RELÈVEMENT DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART

Génération	Âge légal réforme 2010	Âge légal après LFSS pour 2013	Différence
1950	60 ans et 8 mois	60 ans et 9 mois	+ 1 mois
1953	61 ans	61 ans et 2 mois	+ 2 mois
1954	61 ans et 4 mois	61 ans et 7 mois	+ 3 mois
1955	61 ans et 8 mois	62 ans	+ 4 mois
1956	62 ans	62 ans	-
1957	62 ans	62 ans	-

CONDITIONS POUR UN DÉPART ANTICIPÉ À PARTIR DU 1<sup>er</sup> NOVEMBRE 2012

Année de naissance	Départ à partir de	Salariés à taux plein	Salariés cotisés (ou transférés)	Avant
1952 ou à compter du 1 <sup>er</sup> novembre 1952	58 ans	164	558	Avant 16 ans
	59 ans et 4 mois		564	Avant 17 ans
	60 ans		564	Avant 20 ans
1953	57 ans	163	573	Avant 16 ans
	58 ans et 8 mois		578	Avant 17 ans
	59 ans		578	Avant 20 ans
1954	56 ans	165	573	Avant 16 ans
	58 ans et 8 mois		588	Avant 20 ans
	60 ans		585	Avant 20 ans
1955	56 ans et 4 mois	160	574	Avant 16 ans
	58 ans		570	Avant 16 ans
	60 ans		581	Avant 20 ans
1956	56 ans et 8 mois	durée légal par décret des 50 <sup>e</sup> anniversaires (2)	D + 8	Avant 16 ans
	59 ans et 4 mois		D + 4	Avant 18 ans
	60 ans		D	Avant 20 ans
1957	57 ans	durée légal par décret des 50 <sup>e</sup> anniversaires (2)	D + 8	Avant 16 ans
	59 ans et 8 mois		D	Avant 20 ans
	60 ans		D	Avant 20 ans
1958	57 ans et 4 mois	durée légal par décret des 50 <sup>e</sup> anniversaires (2)	D + 8	Avant 16 ans
	59 ans		D	Avant 20 ans
	60 ans		D	Avant 20 ans
1959	57 ans et 8 mois	durée légal par décret des 50 <sup>e</sup> anniversaires (2)	D + 8	Avant 16 ans
	59 ans		D	Avant 20 ans
	60 ans		D	Avant 20 ans
1960 et après	58 ans	durée légal par décret des 50 <sup>e</sup> anniversaires (2)	D + 8	Avant 16 ans
	60 ans		D	Avant 20 ans





# Le Syndicat du Livre Cgt de Roger Dédame, un ouvrage pour tous

**L**es périodes de congés sont souvent un moment propice à la lecture et cet été est paru le dernier ouvrage de notre camarade Roger Dédame.

La rédaction du *Livre parisien* vous en propose un compte rendu. Son titre et sa couverture en annoncent le propos : il y est question de l'histoire contemporaine du Syndicat général du Livre. Celle de ses luttes, de ses débats, de ses orientations placées dans leur contexte historique tant du point de vue syndical, que politique et social. En quatre cent pages, Roger réussit parfaitement dans son entreprise : retracer en parallèle les grandes étapes des luttes du mouvement syndical français avec celles nombreuses du SGL, qui devint SGLCE en 1997.

Un Livre pour tous avec « tout » (ou presque) ce qui a constitué l'histoire du mouvement syndical français au XX<sup>e</sup> siècle avec les luttes pour la justice et le progrès social au sein de la société française et la place qu'y ont tenu les adhérents du syndicat du Livre Cgt des années vingt jusqu'à la première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle. Au fil des chapitres – *selon le plan re-*

*tenu par l'auteur* – les enjeux syndicaux et politiques au sein du syndicat, de la fédération du Livre et de la Confédération ainsi que le rôle des militants et responsables aux différentes périodes s'y entremêlent dans une forme précise et vivante qui fait que l'on s'y retrouve aisément, tant dans la chronologie que dans les thématiques abordées.

Guerres, mouvements sociaux, conflits, protection sociale, technologies, modernisation, emploi, qualifications, formation, unité et solidarité sont les entrées par lesquelles Roger nous entraîne dans les chemins empruntés par les adhérents du syndicat du Livre tout au long de ce siècle de tragédies au cours desquelles la pertinence du mouvement syndical pour arracher des conquêtes sociales – dont nous bénéficions encore aujourd'hui – ne s'est jamais démentie.

L'auteur est aussi militant et l'on sent ses engagements lorsqu'il interpelle le lecteur, parfois malicieusement. Par son travail, réalisé à partir des numéros du bulletin du syndicat tout au long de cette période et aussi à partir de son vécu, Ro-

ger nous fait partager un point de vue sur les enjeux au cœur du syndicat du Livre Cgt sur près d'un siècle.

À sa lecture, à l'heure du déferlement numérique, si la forme change, le fond du syndicalisme demeure ! L'unité, élément majeur au cœur du passé et de l'actualité du syndicalisme français et du syndicat du Livre Cgt, comme condition indispensable pour la satisfaction des revendications des salariés des industries graphiques, face à un patronat toujours à l'offensive, cherchant en permanence à fragmenter le rapport de forces des salariés, est l'un des thèmes forts de cette histoire contemporaine du syndicat du Livre Cgt.

Comme tous les bons livres, celui que Roger a consacré à l'histoire de son syndicat se prolonge dans les réflexions qu'il suscite chez son lecteur. Comme tous les livres nécessaires, sa lecture procure un grand plaisir de connaissances nouvelles, au point qu'on a envie de l'offrir, d'en parler et de le partager.

Au nom du *Livre parisien*, un grand merci à Roger Dédame qui nous a fait ce très beau cadeau.



## Election à Everial CRM (ex Groupe Datem)

**L**e comité de groupe Datem n'est plus, vive le comité central d'entreprise (CCE) d'Everial CRM avec le SGLCE CGT.

Fin juin, les élus des quatre comités d'établissement au sein desquels siègent des élus et représentantes du SGLCE ont élu les membres de cette nouvelle entité.

Lors de l'élection du secrétariat où deux listes présentaient des candidats, le représentant de l'employeur a jugé bon de prendre part au scrutin.

Que croyez-vous qu'il arriva ? Deux élus, adhérentes du SGLCE, ont obtenu la majorité face aux candidats CFDT soutenus par la direction.

L'interventionnisme de la direction d'Everial CRM dans l'élection du secrétariat du CCE, (qui sont rappelons le, des représentants élus des salariés de l'entreprise) plutôt inhabituel, les employeurs tenant la neutralité comme ligne de conduite dans ce type de scrutin, n'aura pas payé grâce à la clairvoyance et à la détermination des élus CGT.

Par ricochet, le test de la direction censé assurer le succès de candidats CFDT a pris des allures de piège pour ces derniers. Second mérite de l'opération, les masques sont tombés et les salariés savent à quoi s'en tenir pour l'avenir !

Bravo donc et félicitations à toute l'équipe syndicale SGLCE CGT d'Everial CRM. Une belle démonstration d'indépendance et de représentativité des élus engagées dans la défense des intérêts des salariés des établissements de Blois, Chantilly, Paris et Criquebeuf.

# Drame survenu à la CAF des Yvelines

## Réaction de la CGT et de sa Fédération des Organismes sociaux

### Communiqué commun CGT et Fédération des Organismes sociaux

La CGT tient à exprimer son émotion face au drame qui s'est déroulé à la CAF de Mantes la Jolie, drame qui a conduit un allocataire, privé de RSA, à la mort. Elle dénonce une politique qui consiste à estimer que les allocataires sont des fraudeurs, à complexifier les démarches et les traitements des dossiers.

Depuis longtemps la CGT se bat contre les réductions d'effectifs dans la branche famille (1167 postes supprimés de 2010 à 2012). L'insuffisance de moyens en personnel est à l'origine des retards et des erreurs dans le paiement des prestations. La situation de sous effectif permanent et de réduction budgétaire, imposée par la Caisse nationale et l'état, amène les CAF à sacrifier l'accueil et le suivi des allocataires les plus en difficultés. Cette

politique est source de souffrance pour les allocataires mal traités et pour les personnels des CAF qui ont une autre vision de leurs missions. Régulièrement les administrateurs CGT de la CNAF votent contre les budgets de restriction qui aboutissent à des dysfonctionnements graves du service public et à une chasse aux pauvres.

Le montant du RSA est largement insuffisant pour vivre dignement. Depuis la création du RMI, la CGT revendique une revalorisation des minimas sociaux. Elle revendique également, dans le même temps, une politique dynamique qui favorise les emplois pérennes, correctement rémunérés.

Au fil des réformes les droits des précaires et des chômeurs sont rognés tou-

jours un peu plus. La revalorisation du SMIC et des minimas sociaux relèvent de l'urgence. Alors que les actionnaires, les magnats de la finance continuent à recevoir des rétributions importantes, les inégalités sont devenues inacceptables, le drame survenu à la CAF des Yvelines en est la triste démonstration.

Les politiques de diminution budgétaire dans la Sécurité sociale et de stigmatisation des plus précaires doivent cesser. Les moyens doivent être donnés pour que les allocataires vivent dignement. Les Caisses d'allocation familiales, qui ont une mission de service public doivent être dotés d'effectifs suffisants pour traiter les dossiers dans un temps raisonnable et accueillir les personnes dignement.



## Décès du président du MRAP, Mouloud Aounit

### La CGT salue la mémoire du combattant antiraciste

Président d'honneur du Mouvement contre le racisme et l'amitié entre les peuples (Mrap), Mouloud Aounit est décédé le 10 août à l'âge de 59 ans. La CGT salue la mémoire de ce combattant insatiable contre le racisme, l'antisémitisme et l'islamophobie. Elle s'associe aux hommages qui lui sont rendus et présente ses sincères condoléances à sa famille.

Son engagement indéfectible lui a valu respect et considération parmi les très nombreux militants-es engagés dans la lutte contre les discriminations, dont sont victimes, en particulier, les immigrés.

Par contre, tous ceux qui cherchent à faire de l'étranger, du migrant ou de l'immigré, le « bouc émissaire » des difficultés que connaît notre société, lui voueront une solide inimitié, pour ne pas dire plus ! Mouloud Aounit le leur

rendait bien. Il n'avait pas peur de la confrontation.

Depuis des années nos organisations travaillent de concert sur ce front de la lutte contre les discriminations et en particulier dans la dernière période, contre celles qui touchent les travailleurs et travailleuses migrants et immigrés avec ou sans papiers.

En effet nos deux organisations, avec d'autres, sont engagées dans le cadre de la Plateforme 12 « Pour la régularisation des travailleurs et travailleuses sans papiers et l'égalité de traitement entre Français(es) et Etranger(e)s dans les études comme au travail ».

Elles se sont retrouvées ensemble le 21 mars 2012 lors du meeting, au siège de la Confédération, à l'occasion de la journée internationale contre le racisme.

Le souvenir et l'image de Mouloud Aounit nous confortent à poursuivre ce combat.





**LAURENT JOSEPH**, Secrétaire du Syndicat général du Livre et de la Communication écrite (SGLCE-CGT), a été élu Président de la Mutuelle nationale de la Presse, du Spectacle et de la Communication, la mutuelle du Groupe Audiens.

Il s'inscrit dans la lignée des présidents de notre mutuelle issus des catégories ouvrières du Livre, succédant à Philippe Bouldoires, Jean-Michel Floret et Roger Lancry.

Le Bureau syndical est heureux que les compétences d'un de ses militants soient reconnues comme pouvant être utiles à la profession lorsqu'elle souhaite porter les valeurs de la solidarité et de la justice sociale.

Cette reconnaissance incitera les syndicalistes que nous sommes, actifs et retraités, à redoubler d'engagement mutualiste pour en faire vivre les valeurs, la proximité, l'efficacité, la démocratie et la solidarité.

Le SGLCE souhaite bon courage à Laurent, ainsi qu'à Christine Gurruchaga, confirmée comme secrétaire de notre mutuelle.

## Rencontre nationale des élu-e-s et mandaté-e-s CGT à la confédération les mercredi 17 octobre 2012 et jeudi 18 octobre 2012

*Mercredi 17 octobre 2012*

**1<sup>re</sup> partie :** « C'est quoi être élu-e-s et mandaté-e-s CGT, dans le privé comme dans le public ? Quelle place nouvelle du CHSCT pour transformer le travail ? »

**2<sup>e</sup> partie :** « Culture et travail, culture est travail : quand l'art fait surgir une parole »

*Jeudi 18 octobre 2012*

**3<sup>e</sup> partie :** « Représentativité et implication de toute la CGT, pourquoi ? »

**4<sup>e</sup> partie :** « Une meilleure réponse de l'organisation CGT envers ses élu-e-s et mandaté-e-s ! »

Clôture par Bernard Thibault

**APEX**  
Au service des élus et des CE  
les clés pour anticiper

Même dans la stratégie de l'entreprise, déceler les zones d'ombre, identifier les zones d'opportunité, anticiper les évolutions, les défis des conflits d'intérêts ont besoin d'informations pertinentes et d'analyses approfondies. Apex est un cabinet indépendant de diagnostic et de conseil économique, social et financier au service des élus et des CE. Pour anticiper les plans de l'entreprise et de ses actionnaires, pour obtenir des engagements précis des directions, Apex apporte une expertise critique, indépendante, factuelle, des arguments convaincants et une médiation constructive et constructive, afin de garantir la réussite de vos projets.

**ANTICIPER LES PLANS  
de la «World Company»**

APEX : 714130000 - Tel : 01 70 00 70 00  
71 01 71 71 000 - www.apex.fr

### Indice des prix à la consommation

Périodes	Indices avec tabac	Var. au cours du der. mois	Var. au cours des 12 der. mois
Juillet 2012	125,79	- 0,4	+ 1,9
Juin 2012	126,35	+ 0,0	+ 1,9
Mai 2012	126,30	- 0,1	+ 2,0
Avril 2012	126,37	+ 0,1	+ 2,1
Mars 2012	126,20	+ 0,8	+ 2,3
Février 2012	125,16	+ 0,4	+ 2,3
Janvier 2012	124,65	- 0,4	+ 2,3
Décembre 2011	125,09	+ 0,4	+ 2,5
Novembre 2011	124,58	+ 0,3	+ 2,5
Octobre 2011	124,24	+ 0,2	+ 2,3
Septembre 2011	123,95	- 0,1	+ 2,2
Août 2011	124,04	+ 0,5	+ 2,2
Juillet 2011	123,40	- 0,4	+ 1,9
Juin 2011	123,95	+ 0,1	+ 2,1

Source : Insee

### Salaires

#### Salairé minimum

■ Au 1/7/2012, le Smic a été augmenté de 2 %, ce qui amène le salaire horaire à 9,40 € brut/heure donc un salaire mensuel brut de 1 425,67 € et un salaire net de 1 118,36 €, pour 35 heures par semaine.

Horaire collectif de 39 heures :

- 1 629,33 € avec majoration de salaire de 25 % de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> heure.

Pour les Jeunes salariés de moins de 18 ans :

- 7,52 € pour les moins de 17 ans (abattement de 20 %)
- 8,46 € pour salariés âgés de 17 ans à 18 ans (abattement de 10 %)

#### Plafond de la Sécurité Sociale

3 031 €/mois ;

36 372 €/an.

### Chômage total

#### Allocation de solidarité

#### Durée d'indemnisation

- Égale à la durée d'affiliation dans la limite de 24 mois pour les salariés de moins de 50 ans et 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus.

La durée d'indemnisation ne peut dépasser la durée d'affiliation au régime d'assurance chômage.

- Maintien des allocations jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein : à partir de 60 ans et 6 mois et au plus tard jusqu'à 65 ans.

#### Durée minimale d'affiliation : 4 mois ;

si l'allocataire reprend un emploi dans les 12 mois suivant cette première ouverture de droit, la durée d'affiliation minimale requise pour avoir droit à une nouvelle indemnisation est de 6 mois.

#### Période de référence : 24 mois pour

les salariés de moins de 50 ans ;

36 mois pour les salariés de 50 ans et plus.



## STAGES ORGANISÉS PAR L'UNION DÉPARTEMENTALE CGT DE PARIS

### NOUVELLES RÈGLES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Les 22 et 23 octobre 2012  
Les 19 et 20 novembre 2012

### UGICT NIVEAU 1

du 19 au 23 novembre 2012

### FORMATION DE FORMATEURS

Du 12 au 16 novembre 2012

### CHSCT

Du 22 au 26 octobre 2012

### NIVEAU 2

- Première partie : du 15 au 19 octobre 2012
- Deuxième partie : du 3 au 7 décembre 2012

### DLAJ Paris

- *Accueil et défense syndicale, la saisine du Conseil de Prud'hommes* les 26 et 27 septembre 2012
- *La procédure prud'homale* les 10 et 11 octobre 2012
- *Les contentieux au Tribunal Administratif* les 8 et 9 novembre 2012
- *Les audiences prud'homales* les 21, 22 et 23 novembre 2012
- *L'exécution des décisions, la procédure en appel* les 12 et 13 décembre 2012

### ORGA-VIE SYNDICALE

3 jours : 10 octobre au 12 octobre 2012

### ECO-CE

26 au 30 novembre 2012

### COGITIEL 2 jours

- *Pour les unions locales : direction syndicale* 20 et 21 septembre 18 et 19 octobre 22 et 23 novembre 20 et 21 décembre
- *Pour les syndicats départementaux ou régionaux : responsable à l'Orga et Trésorier* 13 et 14 septembre 6 et 7 décembre

- *Pour les syndicats et les sections syndicales : responsable à l'Orga et Trésorier* 25 et 26 octobre 15 et 16 novembre

## STAGES ORGANISÉS PAR L'UNION DÉPARTEMENTALE CGT DU VAL-DE-MARNE

### Formations d'« accompagnement à la responsabilité »

- Politique financière et nouvelles règles comptables : du 1<sup>er</sup> au 2 octobre 2012
- NAO : du 8 au 12 octobre 2012
- Orga/Vie syndicale : du 12 au 16 novembre 2012

### Formation d'« accompagnement à un mandat »

- CHSCT-1 : du 26 au 30 novembre 2012

### Formations aux mandats juridiques

- Conseiller du salarié : du 15 au 19 octobre 2012
- Prud'hommes : Session 3 Module 3 du 17 au 21 décembre 2012

## STAGES ORGANISÉS PAR L'UNION DÉPARTEMENTALE CGT DE SEINE-SAINT-DENIS

### Formations pour « Être acteur toute sa vie »

- Niveau 2 : du 17 au 21 septembre et du 15 au 19 octobre 2012

### Formations d'« accompagnement à la responsabilité ».

- Communication : du 12 au 16 novembre 2012
- Politique financière : le 4 octobre 2012

### Formation d'« accompagnement à un mandat ».

- CHSCT-1 : du 12 au 16 novembre 2012
- CHSCT-2 : du 22 au 26 octobre 2012
- ECO/CE : du 24 au 28 septembre 2012
- Défenseur syndical : du 10 au 12 octobre 2012
- Enjeux de la formation professionnelle – Plan de formation : du 3 au 4 décembre 2012

### Divers

- L'outil informatique pour la pratique syndicale : stages d'initiation : connaissance de l'informatique et découverte de logiciels du 19 au 23 novembre 2012
- Modules d'approfondissement : du 26 au 30 novembre 2012  
Powerpoint  
Publisher  
Publipostage  
Internet  
Blog

## STAGES ORGANISÉS PAR L'UNION DÉPARTEMENTALE CGT DE SEINE ET MARNE

### Formations : droit, liberté et action juridique : inscriptions auprès de C Lefèvre : 06.74.17.53.47

SESSION 3 MODULE 3 NORD groupe 2 du 10/9 au 14/9 dans le nord 77

SESSION 3 MODULE 1 groupe 3 du 15/10 au 17/10 à Melun

SESSION 3 MODULE 2 groupe 3 les 10 & 11 décembre 2012 à Melun

Journées d'études contrat de travail & sanctions disciplinaires : les 27 & 28 septembre Snecma Melun et 11 & 12 octobre dans le nord 77

### Formations FSG // élus et mandatés :

inscriptions, directement par [udcgt77@wanadoo.fr](mailto:udcgt77@wanadoo.fr) auprès de l'UD CGT 77

- Stage NAO les 17 & 18 septembre (nord 77)
- Stage CHSCT du 24 au 28 septembre à Melun
- Stage élus & mandatés les 4 & 5 octobre (nord 77)
- Stage niveau 2 en 2 fois 5 jours du 15 au 19 octobre & 19 au 23 novembre (Coulommiers)
- Stage représentativité du 27 au 29 novembre à Melun
- Stage ECO CE du 3 au 7 décembre à Melun
- Stage CHSCT du 10 au 14 décembre (nord 77)

## Collectif Maintenance : pour une rentrée sous haute tension

Les ouvriers, employés, techniciens et cadres du collectif maintenance du SGLCE CGT tiendront leur assemblée générale



Dimanche 9 septembre à partir de 9 h 00 Salle Eugène Varlin au 5<sup>e</sup> étage de la Maison du Livre 94, boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS

A l'issue des débats, l'assemblée se conclura par un pot fraternel.

## Rendez-vous de la rentrée

En direct du Village du Monde de la Fête de l'Humanité, le *Livre parisien* sera encore une fois fidèle et présent au rendez-vous de la solidarité, sur le stand de l'Association France Haïti de Solidarité et d'Amitié.

Les équipes de l'AFHS et du SGLCE CGT seront réunies sous le signe de la fraternité et de la solidarité.

Elles seront heureuses de vous accueillir dans une ambiance chaleureuse du vendredi 14 septembre après-midi au dimanche 16 septembre.

L'inauguration du stand aura lieu le jeudi 13 septembre à 18 h 00.

Le programme détaillé des débats et des concerts paraîtra début septembre. Qu'on se le dise !

