

le livre parisien

BULLETIN DU SYNDICAT GÉNÉRAL DU LIVRE ET DE LA COMMUNICATION ÉCRITE

CGT FILPAC

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

Janvier 2014 - 1,80 €

N° 359

SOMMAIRE

2 et 4

Compte-rendu de
la commission exécutive
du 18 novembre -
Une biographie
de Henri Krasucki

3

Edito

5

Congrès du SNJ-CGT

6/7

RPS comme risques
psychosociaux

8/9

Hommages
à Nelson Mandela

10/11

Reconnaissance
de la pénibilité

12/13

Formation
contre l'illettrisme

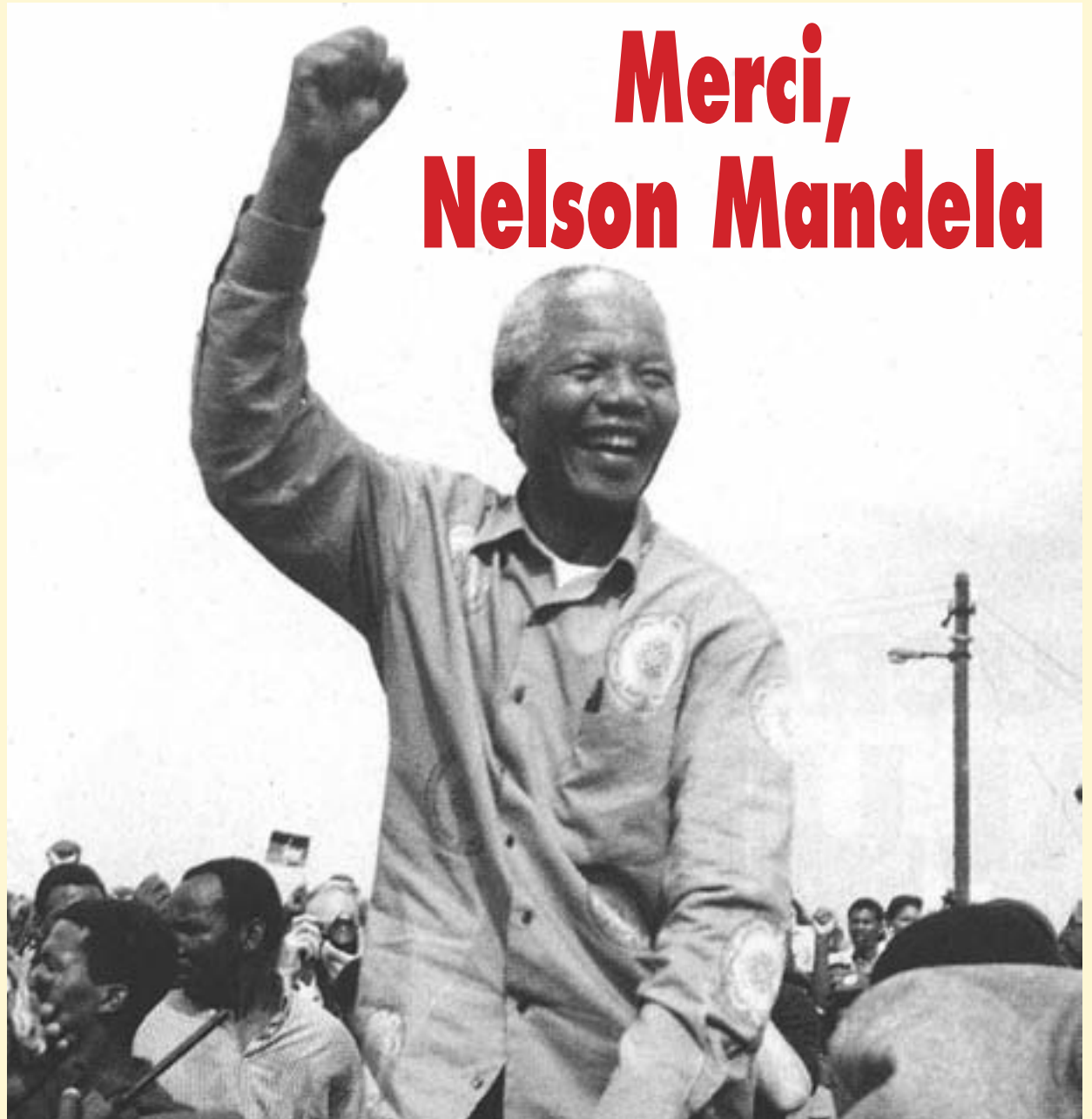
14/15

Brèves

16

Collectif routage -
Conférence IHS
sur Nathalie Le Mel

Merci, Nelson Mandela





Compte rendu de la commission exécutive du 18 novembre 2013

Ordre du jour : situation générale, situation dans la profession, convocation du 17^e Congrès du SGLCE, questions diverses.

Guillaume THOMAS FLORES, président de séance, ouvre la réunion à 15 h 20. Depuis la dernière CE en septembre 2013, il s'est passé beaucoup de choses et l'actualité va créer les conditions d'une bonne commission exécutive. Sur le devant de la scène, la réforme des retraites et des dossiers lourds mis en œuvre par les directions d'entreprise. Nous avons obtenu quelques satisfactions mais nous sommes face à une immense attaque en presse et en labeur : volonté de baisser le coût du travail, attaques contre l'emploi et la protection sociale, réduction des droits des salariés. Le mouvement syndicaliste essaie de faire face mais le rapport de forces n'est pas toujours à notre avantage.

Situation générale

Marc évoque les Philippines et les milliers de morts ou disparus. Les survivants sont en proie à la famine, leur vie est en danger, particulièrement celle des enfants. L'Avenir social entreprendra des actions en leur faveur. L'évolution des climats est préoccupante et l'activité industrielle polluante est en question.

La libération de certains otages français en Afrique, dont des journalistes, est une satisfaction. Marc constate une dégradation militaire notamment au Moyen-Orient. Il condamne la politique de François Hollande, sa volonté d'intervention militaire en Syrie suivie d'un recul qui l'a ridiculisé, son opposition aux modestes avancées sur le nucléaire en Iran.

Le mécontentement s'amplifie dans le pays. Les sondages montrent qu'après 18 mois au pouvoir, c'est le président le plus contesté de la V^e République. Le mouvement des bonnets rouges, orchestré par les petits patrons, le Medef, l'extrême droite et certains syndicalistes, exprime une haine contre l'écotaxe et le gouvernement. Ce dernier encourage toutes sortes de réactions du fait de ses nombreux reculs, de son incohérence.

On assiste parallèlement à un développement des luttes pour l'emploi (qui trouvent peu

d'échos dans les médias) et à une montée inexorable du chômage.

À noter plusieurs manifestations :

- le 23 novembre, devant les préfectures de Bretagne ;
- le 26 novembre à 13 h 00, manifestation intersyndicale au niveau national pour l'emploi, contre la fermeture des entreprises, contre les salaires bloqués, pour le maintien de la protection sociale et de l'âge actuel de départ en retraite ;
- le 1^{er} décembre, contre la nouvelle fiscalité et le fait que ce sont toujours les mêmes qui contribuent à l'impôt (la CGT n'a pas encore décidé de sa participation).

Sur la question des retraites, la loi a été rejetée par le Sénat. Il n'est pas exclu que l'Assemblée nationale fasse un coup d'éclat avec réduction des pensions et report de l'âge de départ. Marc insiste sur la nécessité d'être présents en grand nombre le 26 novembre.

En tout état de cause, la loi ne garantira rien et surtout pas un avenir de la retraite par répartition car les patrons œuvrent pour que les salariés paient eux-mêmes leur retraite complémentaire.

Marc évoque la question de l'extrême droite et se félicite de l'encart dans *le Livre parisien* sur le sujet ; cela montre le maquillage des thèses du Front national. Il est regrettable que dans l'esprit de certains Français, il y ait confusion et qu'ils en viennent à penser que la politique ne sert à rien. D'autre part, le taux de syndicalisation est très bas dans le pays (4 % d'adhérents à la CGT au niveau national). Certains peuvent être tentés de rouler pour le camp du patronat et de l'extrême droite qui développe maintenant des thèses anti-impérialistes. Avec nos petits moyens, par la diffusion de notre 4 pages dans les sièges éditoriaux, sur Internet... nous avons atteint notre objectif : défendre notre point de vue et que les fascistes en discutent. Ce 4 pages permet de contrer les articles dans *Minute*, *Valeurs actuelles*, *le Point* et l'ouvrage de Soral et Eric Naulleau.

Situation dans la profession

Presstalis

La CGT, toutes listes confondues, a recueilli environ 94 % des scrutins, c'est assez exceptionnel. Notre appel à voter pour les cadres de l'Ufict a été efficace. Tous les camarades ont subi des changements professionnels négatifs mais ils ont conservé un travail grâce à l'action syndicale et ils en sont conscients. Il y a eu seulement 6 bulletins raturés.

Newsprint

L'accord d'organisation a été signé et il est acté que l'entreprise participera au PSE du *Monde* en reprenant une partie du personnel de ce dernier. Newsprint récupérerait des travaux de labeur (*Télérama*, *Figaro Magazine*).

La situation est un peu compliquée du fait du

fonctionnement catégoriel de la presse. Pas de certitudes sur le démarrage du projet, du fait de la chute des ventes des publications, entre - 7 et - 9 %, - 17 % des ventes au numéro à *Libération* par exemple. Newsprint s'installerait à Lieusaint avec une Lithoman mais il faut que *Le Monde* verse les 5 millions prévus sinon les banques ne prêteront pas le complément.

D'autres restructurations sont augurées, notamment au sein du groupe Amaury et il subsiste des soucis sur la charge de travail de l'imprimerie du *Monde*.

Concernant le Comité général de la Filpac à Cognac, Marc informe qu'il était malade et n'a pu y participer. Au bilan, rien de précis, les débats n'étaient pas toujours intéressants. Un dirigeant du SGLCE a été élu au bureau fédéral.

Débats

Jean-Yves Lesage a trouvé qu'on avait mal retranscrit son intervention dans le dernier compte rendu de la CE.

Marc en prend note et se félicite que les comptes rendus soient maintenant rédigés par nos deux administratives.

La commission débat du Comité général de la Filpac qui s'est déroulé à Cognac et au cours duquel Eric Martin a été élu au bureau fédéral.

Journaux Officiels

Marc revient sur la visite de Marie-George Buffet à la Dila le 21 novembre. Traditionnellement, un parlementaire choisi dans l'opposition est chargé de suivre l'entreprise. Avec le changement de majorité, c'est une députée de droite, Madame Dalloz, qui a pris la relève. Les militants ont pensé qu'une personnalité de gauche pourrait s'informer des réalités de leur entreprise pour rétablir la vérité en cas de débat à l'Assemblée. La députée communiste sera aussi reçue par M. Turpin à la Sacijo pour être informée sur les aspects des 2 entités. À 10 h 30, une réunion se tiendra avec les élus de la Dila.

Jérôme Le Roux intervient, surpris de n'avoir pas été informé de cette initiative avant. Il souligne la difficulté de discuter et de rassembler tout le monde (Dila et Sacijo).

Pascal renchérit en reconnaissant que les salariés demandent depuis longtemps une coordination entre les élus des 2 entités. Il y a une hémorragie d'adhérents du fait des désaccords entre les délégués, il faut y mettre un terme.

Marc propose de réunir tous les délégués le 21 novembre pour évoquer cette situation.

Vote pour la cooptation de membres du secrétariat, du bureau syndical et de la commission exécutive

Le bureau syndical du 4 novembre avait validé la cooptation de camarades pour renforcer les instances dirigeantes du SGLCE, du fait notamment du départ de militants après les plans sociaux dans notre profession. Certains secteurs comme la distribution ont subi des bouleversements.

Suite page 4 ➤

Le Président : Guillaume Thomas Flores

Rapporteur : Marc NORGUEZ

Présents : AKOUN Pascal - BARTEL Thierry - BOUYRIE Laurent - CAROUX Christian - DE SOUSA Jean-Paul - DOARÉ Michel - DOARÉ Patrice - ELBAZ Cyril - HAMACHE Arezki - LALLET Joël - LE BIHAN Martial - LE ROUX Jérôme - LE ROUX Sébastien - LESAGE Jean-Yves - LOURDEZ Didier - MARTIN Eric - NORGUEZ Marc - ROPERT Jean-François - SINOPOLI Jean-Luc - TENTRI Alain - THOMAS FLORES Guillaume.

Excusés : BRAHMI Fatima - DURIN Jacques - FRONTY Thierry - JOSEPH Laurent - LACAZE MASMONTTEIL Sophie - MARIE Vincent - PICARD Maxime.



En 2014, comme en 1936, soyons offensifs !

A l'heure d'entrer dans une nouvelle grande révolution autour du soleil, il est de tradition de présenter ses meilleurs vœux de santé, de bonheur et de prospérité. Aussi, au nom de la commission exécutive de ton syndicat, reçois, cher camarade, pour 2014, ses meilleurs vœux de fructueuse et bonne année de vie syndicale, de mobilisation pour les revendications et le renforcement de toutes les sections syndicales du SGLCE.

Devant nous, déjà des rendez-vous sur les agendas social, syndical et politique. Des débats, des échanges avec les adhérents et les salariés, il va y avoir matière à en avoir ! Tout d'abord, pour la défense de l'emploi et encore pour l'augmentation des salaires afin de faire face aux effets conjugués de la crise économique et des plans d'austérité, sur lesquels s'entendent le patronat et les gouvernements successifs. Disons-le clairement, la prescription et les remèdes sont aujourd'hui massivement rejetés dans l'opinion publique. Les institutions en sortent grandement affectées en terme de confiance. Si le président de la République est à un niveau d'impopularité jamais atteint sous la V^e République, il le doit à sa politique de manœuvre en recul au regard de ses engagements électoraux.

L'approche des prochaines élections en mars pour les Municipales et en mai pour les Européennes va vraisemblablement prendre des allures de référendum du mécontentement des électeurs. Iront-ils voter ? Là est la question ! L'exécutif est affaibli, la majorité parlementaire n'a rien à valoriser dans son bilan, la droite est divisée et extrême droitisée. De son côté, la gauche peine à mobiliser. Aussi l'abstention risque d'être forte, plus particulièrement lors du scrutin des Européennes.

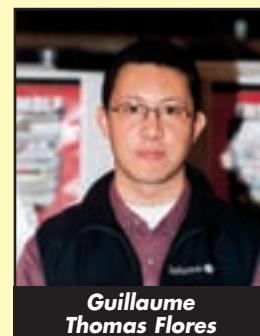
Une chose est sûre, au lendemain de ces élections, les mesures d'austérité engagées contre les droits des salariés (retraites, indemnisation chômage et prud'hommes), nos emplois (plans de licenciements), nos salaires et notre pouvoir d'achat (gel des salaires et augmentation de la TVA) continueront de produire leurs effets antisociaux en 2014 et au-delà si la logique austéritaire n'est pas inversée !

Dans ce contexte de souffrances économiques et sociales généralisées de toutes les catégories de salariés et d'augmentation des inégalités, les responsables des politiques d'austérité – qui en sont la cause – dédramatisent les contenus développés par l'extrême droite, la plaçant médiatiquement en situation d'arbitre des échéances électorales à venir. Le syndicat et le Livre parisien, avec la CGT, dénoncent l'impudence démocratique et sociale des discours d'extrême droite et réalisent une campagne d'explications pour permettre de véritables mesures de progrès et de justice sociale répondant aux besoins et revendications qu'expriment les salariés. Rendez-vous est dès à présent pris le 29 janvier à Paris pour le lancement de cette campagne unitaire.

Aujourd'hui encore, après la modeste mobilisation contre la réforme de retraites (au regard des manifestations de 2010), le patronat affûte sa stratégie pour accroître les dividendes des actionnaires. Son mot d'ordre : licencier plus ! Pour renverser la situation, seul manque aujourd'hui le mouvement social en capacité d'imposer des remises en cause radicales et nécessaires aux choix du libéralisme vacillant sur fond de crises à répétition.

En 1936, le Front populaire fût une réponse construite dans un contexte tout aussi difficile que la situation actuelle. Ce mouvement social produisit des avancées considérables. Pour les adhérents du syndicat, pour les salariés qui nous accordent leur confiance dans les mobilisations et lors des élections professionnelles, cette page de notre histoire sociale doit nous servir d'exemple pour l'avenir immédiat des revendications des salariés.

L'avenir, il en sera aussi question en 2014 dans la vie de notre syndicat qui tiendra un congrès, le XVII^e du nom, les 23, 24 et 25 juin, conformément à la décision prise par la commission exécutive du 18 novembre 2013. Cet événement dans notre vie syndicale participera d'une mobilisation permettant de relever ensemble les défis à venir. Sans mobilisation d'ampleur, 2014 s'annonce socialement exécutable et politiquement risquée ; néanmoins, à l'heure des résolutions, soyons résolus à agir fermement pour de nouveaux droits sociaux et à mobiliser les salariés pour la satisfaction de nos revendications. A toutes et à tous, meilleurs vœux de luttes pour 2014.



Guillaume
Thomas Flores

➤ Suite de la page 2 Marc détaille ces 4 cooptations et il est procédé ensuite au vote.

- *Commission exécutive*
Odambopata Ros et Mustapha Ainseba
vote pour à l'unanimité
- *Bureau syndical*
Guillaume Dumoulin
vote pour à l'unanimité
- *Secrétariat*

Avec la préparation du Congrès et du fait des tâches indispensables à accomplir, Didier Lourdez est proposé comme secrétaire chargé de la vie syndicale et de l'orga, et ce jusqu'au prochain congrès.

Vote à l'unanimité.

Convocation du 17^e Congrès

Marc informe la commission exécutive que les dates suivantes ont été retenues : jeudi 15, vendredi 16 et le matin du samedi 17 mai, avec changement possible selon le planning de la grande salle.

- L'ordre du jour portera sur les points suivants :
- rapport d'activité + vote
 - document d'orientation + vote
 - modification légère des statuts
 - élection de la nouvelle commission exécutive

Vote pour à l'unanimité moins une voix, celle de Jean-François Ropert. À son sens, Didier aurait dû travailler étroitement avec Marc pendant un an avant de reprendre ses fonctions.

C'est un travail important, mais faisable, de préparation.

La prochaine commission exécutive se réunira en janvier, nous y mettrons en place les commissions de travail.

Pascal annonce que les voix seront attribuées sur la base des FNI 2013 réglés jusqu'en avril 2014, sachant que les comptes 2013 seront bloqués fin janvier 2014 au niveau confédéral.

Questions diverses

Diffusion de notre 4 pages dénonçant l'extrême droite

Guillaume Thomas Flores rappelle l'initiative du *Livre parisien* dénonçant l'extrême droite. Ce 4 pages peut être couplé pour une distribution avec le 4 pages confédéral et l'affiche en réponse à la crise et sur les salaires. Guillaume se tient à la disposition des militants pour leur fournir autant d'exemplaires que nécessaire.

Stages syndicaux

Jean-Paul De Sousa insiste au sujet des stages syndicaux. Nous sommes un syndicat important mais notre formation syndicale n'est pas à la hauteur. Il faut mélanger les adhérents de presse et de labeur pour obtenir suffisamment d'effectifs. Cela devient urgent. Il faut agir ensemble, maintenir les sessions, ce sera une richesse pour tout le monde. Jean-Paul apprécierait qu'un calendrier soit fixé au plus vite. Il a fait des promesses à des élus du labeur mais faute de dates, est victime d'une perte de crédibilité.

Tarif des cotisations 2014

Pascal Akoun rappelle que les membres du bureau syndical doivent donner leur aval au barème 2014 afin de permettre l'édition des échéanciers qui sera envoyé aux adhérents avec leurs timbres du 2e semestre et leur attestation pour la déclaration des revenus. C'est toujours le 1 % qui s'applique pour le hors presse et la plupart des cotisations ne changent pas pour la presse. Il est demandé une majoration de 1 € du reversement pour les adhérents de Presstalis. Pour les adhérents cadres, on applique le 1 %.

Paragon identification

Alain Tenitri évoque son entreprise, spécialisée dans l'impression de liasses, notamment pour La Poste (Paragon est en contrat avec cette dernière jusqu'à 2015). Le site est surdimensionné pour le nombre de salariés du fait des précédents plans. La direction a annoncé un plan social pour le 21 novembre. Dix-neuf salariés (*dont 17 syndiqués à jour*) sont concernés ; il leur a été proposé d'aller travailler à 200 km, 5 ont accepté cette mobilité. La direction veut fermer et faire une opération immobilière. Le site serait maintenu pendant 2 ans. Des experts ont été nommés pour aider nos camarades. Parallèlement, Paragon rachèterait l'entreprise Donelli (116 salariés), qui est en liquidation, pour s'approprier son portefeuille clients.

Fin de la séance à 17 h 20
Paris, le 20 novembre 2013

Une biographie de Henri Krasucki



Christian Langeois est l'auteur d'une biographie de celui qui aura été secrétaire général de la CGT de 1982 à 1991. Ce livre sobriement intitulé Henri Krasucki 1924-2003 comble un vide au regard d'une personnalité et d'un parcours hors du commun.

Henri Krasucki (HK) est le produit de son temps. Née en 1924 en Pologne dans l'entre-

deux-guerres, il est l'ainé d'une famille de jeunes militants communistes juifs polonais qui devra émigrer face aux menaces qui planaient sur elle. HK est donc un immigré Polonais qui arrivera à Paris à l'âge de quatre ans avec ses parents en 1928. Parfaitement intégré, pionnier puis membre des jeunesses communistes il deviendra français en 1947 au terme d'une procédure de naturalisation. Dans un rapide résumé on pourrait dire que la biographie de HK nous conte la vie d'un jeune immigré juif polonais des années vingt qui après avoir été militant communiste, résistant, déporté, survécu au camps d'extermination sera après la seconde guerre mondiale une des figures du mouvement social

français et secrétaire général de la CGT durant neuf années.

Militant politique, il a douze ans en 1936. Dirigeant syndical il a quarante-quatre ans en 1968 !

À rebours de la chronologie retenue par l'auteur de la biographie c'est au 41^e congrès de la CGT à Lille en juin 1982 que HK est élu secrétaire général de la confédération générale du travail. Il a alors cinquante-sept ans. De son itinéraire de syndicaliste on retiendra qu'il adhère à la CGT après son retour de déportation lors de son apprentissage au centre des travailleurs de la métallurgie CGT. Qu'il sera rapidement délégué syndical chez Athos en septembre 1946. Par la suite il sera secrétaire de l'union locale du 20^e arrondissement en 1948 ; puis membre du bureau de l'union départementale de la Seine en 1949. En 1960, il devient directeur de la Vie ouvrière, l'hebdomadaire de la CGT depuis 1952.

Le témoignage de vie et de résistance dans une période de bruits, de peurs et de fureur est justement rapporté.

Quel parcours, quelle chance et quelle détermination pour celui qui après avoir été arrêté puis torturé par la police française (les brigades spéciales) puis déporté à Auschwitz en juin 1943 quelques mois après son père Isaak, deviendra comme lui un militant syndicaliste engagé politiquement. Un père qu'il ne reverra plus car ce dernier sera une des victimes du plan

d'extermination du régime Nazi. À l'exception de sa soeur Lili, toute la famille Krasucki sera victime de la déportation. Sa mère Léa ainsi que son amie de la résistance Paulette Szlifke survivront à cette horreur. De la déportation et de l'expérience concentrationnaire de HK on retiendra qu'après les camps de Jawischowitz (annexe de Birkenau) dédié à l'extraction du charbon, HK et ses camarades seront évacués devant l'avance de l'armée soviétique vers Buchenwald dans une épreuve supplémentaire qui sera plus tard appelé la marche de la mort.

Les pages sur la survie dans les camps de travail et la résistance qui s'organise au sein même de ces camps et qui permet grâce à la solidarité et à l'organisation des prisonniers, de repousser les limites de l'inhumanité qu'impose un système de négation complète des être humains sont, grâce aux témoignages des compagnons de déportation de HK, les plus fortes du chemin de vie et des épreuves qu'aura subit HK avant d'avoir 20 ans.

Christian Langeois qui a eu accès aux archives personnelles d'Henri Krasucki pour construire cette biographie a dans un style équilibré de mise en contexte, empli d'humanité donné de la chaire au parcours de cette personnalité qui a brillamment avec ses camarades défendu les valeurs d'émancipation, de justice et d'égalité. Sa lecture est un enrichissement pour son lecteur.

G. T. F.

Congrès SNJ-CGT à Marseille

Du 14 au 17 octobre 2013 s'est tenu à Marseille le congrès du Syndicat national des journalistes CGT. Notre syndicat y était bien représenté puisqu'une délégation du SGLCE, composée de Marc Norguez, Laurent Joseph et Didier Lourdez, y a été invitée. Quatre anciens photogreveurs, adhérents du SGLCE et du SNJ-CGT, y participaient également, mandatés par la section de leur entreprise, ainsi que Jean-François Ropert et Laurent Bouyrie.

« **M**arseille, deuxième ville de France, mais première en terme de pauvreté. » C'est par ces propos que François Tejedor, représentant de l'union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, a accueilli les congressistes du SNJ-CGT. Loin des clichés véhiculés sur Marseille, François Tejedor décrit une ville, capitale européenne de la Culture en 2013, qui est aussi exemplaire dans ses luttes sociales avec en point d'orgue le combat des Fralib pour sauvegarder leur usine de Gémenos condamnée par le groupe Unilever qui veut délocaliser la production des infusions Eléphant.

Trois ans après le congrès de Lille, les questions d'indépendance rédactionnelle, de concentrations de la presse et de pluralisme, de protection des sources, de droits d'auteur restent toujours posées. Loin des promesses de campagne, la nouvelle majorité au pouvoir ne semble plus pressée de se démarquer des années Sarkozy en ce qui concerne la presse.

À Marseille, le congrès du SNJ-CGT a été l'occasion de faire le point sur le secteur des médias où la situation se dégrade fortement. Alors même que se déroule les travaux des congressistes, des suppressions d'emplois sont annoncées à France Télévision, Lagardère (avec dix titres de presses vendus), *Courrier International*, *Nice-Matin*, *Liberté Hebdo* et le groupe *Centre France*... La situation de l'emploi s'est fortement détériorée et aujourd'hui plus de 25 % des journalistes sont précaires, pigistes ou en CDD...

Parallèlement aux attaques contre la presse papier, un secteur se développe fortement, c'est celui de la presse en ligne. Il se développe aussi bien dans les groupes de presse que pour les pures players, comme Médiapart, Slate... Mais ils se développent souvent en minimisant les droits des



De gauche à droite : Emmanuel Vire, Cathy Ceïbe, Eric Aubin et Jean-Gérard Cailleaux.

journalistes et autres catégories de salariés qui y contribuent : la question des droits d'auteurs a été mise à mal par la loi Hadopi et les qualifications de ces salariés ne sont souvent pas répertoriés dans les conventions collectives de la presse. Ces salariés du numérique ne sont souvent pas couverts par les mêmes accords que les salariés de la presse papier dans un même groupe.

Le congrès est revenu ensuite longuement sur la place du SNJ-CGT dans la CGT, autrement dit ses relations avec les autres organisations de la CGT. Des relations qui peuvent être conflictuelle avec, par exemple, Infocom à Paris ou la Filpac en province. Ce syndicat parisien et la Fédération du Livre ayant décidé d'être signataire de la convention collective des journalistes et revendiquant de syndiquer les journalistes en lieu et place du SNJ-CGT. « *C'est un choix que nous n'avons pas fait, a rappelé Marc Norguez, secrétaire général du SGLCE. Au contraire, nous avons décidé de renforcer nos liens avec le SNJ-CGT.* » Et de rappeler les dossiers sur lesquels ils ont eu des positions communes : Presstalis, les aides à la presse ou actuellement la situation à Lagardère.

La situation dans les sièges éditoriaux, ainsi que la loi sur la représentativité, obligent les deux syndicats à travailler ensemble, dans le respect de leurs prérogatives. Ce travail s'est illustré avec la double appartenance SGLCE/SNJ-CGT pour les camarades des sièges éditoriaux ayant basculés dans la convention collective des journalistes. « *Une situation qui durera aussi longtemps que nécessaire* » avait ajouté Marc Norguez lors du dernier congrès du SGLCE.

Ce travail en commun va encore se poursuivre après le congrès de Marseille. Trois adhérents du SGLCE, Sophie Lacaze, Franck Lonjarret et Laurent Mardelay ont été élus au comité national du SNJ-CGT. Laurent Mardelay est élu au Bureau national, Jean François Ropert y est membre associé. Une commission PQN va permettre aux mandatés des syndicats de travailler sur des problématiques communes, comme les droits d'auteurs, le temps de travail ou Internet... Une commission Presse magazine est aussi constitué pour les groupes Lagardère, Mondadori, Nouvel Obs, Prisma et les autres titres de presse magazine. Une commission pigiste est également mise en place.

Une travail en commun également mis en place avec la fédération du spectacle, pour le secteur Audiovisuel. Son nouveau secrétaire général, Denis Gravouil, était présent à Marseille pour débattre avec les congressistes. Depuis le 49^e congrès de la CGT, une discussion s'est engagée avec la fédération du spectacle concernant les champs professionnels et les contours d'une nouvelle fédération. Les discussions se poursuivent pour définir ce qui pourrait être une fédération de l'information et de la culture, qui pourrait regrouper les syndicats de ces champs professionnels.

Un travail d'ailleurs reconnu au niveau confédéral. Eric Aubin, secrétaire confédéral invité au congrès de Marseille, s'est félicité de la place de plus en plus importante que prenait le SNJ-CGT au sein de la confédération et a ainsi conclu son intervention : « *la CGT a besoin d'un SNJ-CGT fort* ».



Marc Norguez : intervention du SGLCE.

Prévenir les risques psychosociaux

Le Livre parisien a assisté, le 28 mai, à une matinée d'étude sur les risques psychosociaux (RPS) organisée par le Groupe APEX et le cabinet d'avocats JDS. Pour cet article, il s'est largement inspiré de la publication éditée pour l'occasion « Prévenir les risques psychosociaux ».

Le sujet n'est pas facile car il renvoie à des situations de souffrance au travail dont sont victimes les salariés dans des formes variées puisque liées à la personne et à son environnement de travail au sens large. En cela, les risques psychosociaux nous concernent tous. Ils émergent souvent sur le devant de l'actualité sociale nationale lorsqu'une ou un salarié attend à ses jours sur son lieu de travail (selon la CNAMTS, les suicides qualifiés d'accidents du travail sont entre 15 et 20 par an). Des gestes aussi dramatiques choquent et interpellent.

Comment est-il possible de ressentir un mal-être tel que la vie puisse vous paraître insupportable ? Le travail occupe une part prépondérante dans nos vies comme dans le fonctionnement de nos sociétés.

Apprécier ce que l'on fait pour subvenir à ses besoins, dans un collectif de travail même dans le cadre d'une relation contractuelle de subordination à un employeur, s'y investir parce qu'on y obtient une reconnaissance sociale et personnelle apportent un bien-être et des satisfactions individuelles et

collectives qui construisent les individus pensants et sociaux que nous sommes. Pourtant, la société, le marché du travail et les entreprises sont aussi empreints de conflits d'intérêts. Le mot travail lui-même, qui permet la création des richesses et la satisfaction des besoins, trouve son origine dans le mot latin *trepalium* qui désigne selon l'emploi soit un instrument de torture, soit un appareil servant à entraver, immobiliser les grands animaux. Dans cette ethymologie, on retrouve déjà cette dimension de souffrance qui aujourd'hui nous choque mais qui reste une réalité du travail salarié au XXI^e siècle. L'entrave reste un élément important du travail salarié aujourd'hui encore. Ainsi, dans la contractualisation des relations de travail, il y a la subordination d'un salarié vis-à-vis de son employeur qui lui achète sa force de travail. Les conquêtes sociales en France ont mis des limites, accordé des droits aux travailleurs et imposé des devoirs aux employeurs. Ces derniers sont juridiquement responsables de la santé et de la sécurité des salariés qu'ils emploient.

N'hésitons pas à refuser certaines conditions de travail et d'exploitation des travailleurs qui persistent dans le monde. Rappelons-nous le dramatique bilan de l'incendie d'une usine de confection de la banlieue de Dacca au Bangladesh. Cet incendie meurtrier s'est soldé par la mort près de 1 200 salariés auxquels s'ajoutent 2 500 blessés. À l'heure du règne sans partage du capitalisme financier, nous n'en avons pas fini avec la dimension douloureuse et contrainte du travail si chère aux héritiers des tenants de l'esclavage. Ce type d'événement social et mortifère géographiquement éloigné (même si les produits issus de cette exploitation nous habillent au quotidien) est traité de façon compassionnelle ; ce qui éloigne le débat sur les responsabilités des employeurs et donneurs d'ordres en matière de risques et de troubles de santé et de sécurité des travailleurs.

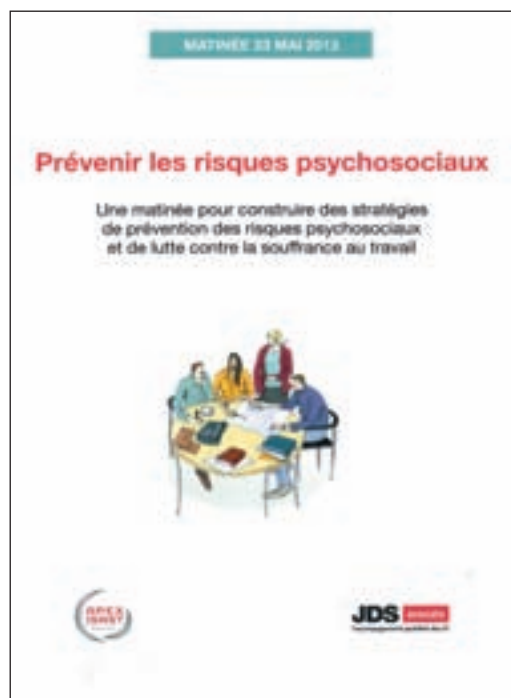
Plus près de nous, des salariés sont exposés à des risques inhérents à une activité par-

ticulière. On pense aux sous-traitants de l'industrie nucléaire qui interviennent dans les zones exposées aux radiations ou aux travailleurs de la voirie qui goudronnent les chaussées. Ce sont des activités à forts risques cancérigènes pour les salariés qui sont exposés aux radiations ou à des inhalations très dangereuses et nocives. Il y a là des risques que les donneurs d'ordres font le choix de sous-traiter et de confier à des salariés précaires considérés comme interchangeables et licenciables par le patronat. Les charges lourdes, les expositions aux produits chimiques dans l'industrie ou l'agriculture sont aussi des risques qui vont parfois générer des troubles. Ceux-ci posent les questions de la responsabilité, de la prévention et de la réparation du préjudice subi par le salarié. S'agissant de la responsabilité, l'employeur et l'entreprise ont des obligations en matière de prévention de ces risques qui peuvent altérer la santé des salariés qu'ils emploient et de ceux qui sont placés sous leur responsabilité.

En ce qui concerne les risques psychosociaux, les principes sont les mêmes : prévention des risques et responsabilité de l'employeur en cas de troubles chez le salarié.

Comment agir dans le cadre de la prévention des risques et comment réagir en cas de troubles ?

S'agissant de la prévention, si l'employeur est le seul responsable et est soumis à des obligations, dans l'entreprise, les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail et le Comité d'Entreprise) ont quant à elles des prérogatives, des droits et des pouvoirs d'intervention, d'alerte en matière de conditions de travail d'une manière générale. La durée du travail en fait partie, tout comme les horaires et le respect des accords d'entreprise ou conventionnels. Les formes de management autoritaire et les organisations du travail, comme les objectifs de l'entreprise et les moyens mis en œuvre pour les atteindre, incluant du stress, de la violence et du harcèlement, sont





des sujets sur lesquels les élus doivent être consultés et intervenir de leur propre initiative. Sur ces sujets, le CHSCT peut faire réaliser une expertise par un professionnel agréé afin d'évaluer la souffrance au travail et les RPS. Cette étude est rémunérée par l'employeur. Aussi faut-il s'attendre à une contestation de celui-ci et faire preuve de fermeté face aux pressions et mesures de contournement.

D'autres acteurs, comme la médecine du travail et l'inspection du même nom, ainsi que les cabinets d'expertises spécialisés dans l'évaluation des risques et les conditions de travail, sont compétents dans le domaine des risques et de détection des troubles psychosociaux.

Les documents utiles pour mesurer les RPS :

- le document unique d'évaluation des risques. Il est obligatoire et doit être soumis aux IRP. Il a été institué par la circulaire ministérielle du 18 avril 2002 ;
- le bilan social dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- le rapport annuel d'activité de la médecine du travail ;
- le rapport annuel du CHSCT.

Les informations figurant dans ces rapports, bilans et expertises sont déterminantes car les RPS ne font pas l'objet d'une reconnaissance juridique propre. Dans le Code du Travail, ils sont assimilés aux risques professionnels. Ainsi pour faire face aux risques et aux troubles pouvant en découler, comme l'épuisement professionnel, les troubles musculo-squelettiques, les dépressions, les tentatives de suicides ou les suicides, ce sont les dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du Travail qui encadrent les RPS. Ce dernier prévoit en effet que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de travailleurs. Ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels ».

La reconnaissance des risques psychosociaux, faute de définition juridique, reste donc un enjeu de santé publique sous-estimé et qui se construit pas-à-pas au moyen de décisions de justice construisant de la jurisprudence. Dans les faits, les RPS sont devenus en 2007 la première cause de consultation pour pathologie professionnelle. Le travail de terrain de tous les acteurs reste donc la meilleure garantie pour à la fois prévenir et réparer les troubles liés aux RPS.

Pour faire face à la souffrance au travail

L'expérience montre qu'il faut privilégier une démarche collective qui pose les problèmes d'organisation du travail. Cela va à

l'encontre des solutions généralement mises en avant par les employeurs qui s'orientent vers des politiques individuelles de « gestion du stress ». Autrement dit, on ne prévient pas le risque, on ne remet en cause les conditions de travail ni la direction, mais on agit sur l'individu. C'est donc le pansement sur la jambe de bois. Dans les risques psychosociaux, il y a le psycho, c'est-à-dire la personne et il y a aussi le social, c'est-à-dire l'environnement de travail. Pour agir efficacement, il faut prendre tout à la fois la personne et son environnement. Concrètement, cela renvoie aux choix de gestion des entreprises et à la responsabilité des employeurs. Ce que le patronat ne veut à aucun prix.

Les causes des RPS ?

Les risques psychosociaux n'apparaissent pas dans un ciel sans nuages. Si le patronat s'attache à en retarder la reconnaissance c'est parce que sa responsabilité est largement engagée et qu'il remet en cause la destruction sociale qu'il entreprend depuis trois décennies.

Ici, le Livre parisien conclura cet article en présentant des causes des risques psychosociaux tels qu'ils figurent dans la documentation « Prévenir les risques psychosociaux ».

Il s'agit de comprendre le contenu du travail et de l'activité puis de se questionner sur les différents facteurs qui influencent l'activité, les conditions de travail et la santé des salariés. Les salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique, peuvent être confrontés à un certain nombre de difficultés ou de contraintes dans la réalisation de leur travail. Lorsqu'ils se trouvent dans l'impossibilité de dépasser ces difficultés ou qu'ils ne peuvent plus réguler leur activité, le risque augmente pour que le travail devienne pathogène et qu'apparaissent un certain nombre de troubles à caractère psychosocial.

Dans les évolutions du marché du travail :

- chômage de masse : « chantage à l'emploi », insécurité ;
- segmentation du marché du travail ;
- sous-emploi et temps partiels « imposés » : 83 % des personnes à temps partiel sont des femmes ;
- faible taux d'activité des seniors et chômage plus long : 56 % des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans recherchent un emploi depuis plus d'un an ;
- insertion difficile des jeunes, des personnes issues des minorités ethno-raciales, personnes handicapées... ;
- développement des contrats atypiques : CDD, intérim, stages qui concernent plus d'une personne de moins de 25 ans sur deux.

Dans les organisations :

- Intensification du travail :
 - faire plus avec moins (« lean production », cadences, etc.) ;
 - délais raccourcis, suppression des temps morts, taylorisation ;
 - flexibilisation des horaires de travail ;
 - pénibilité physique.
- Nouveau contexte technologique :
 - informatique et nouvelles technologies de communication ;
 - accélération des rythmes de renouvellement ;
 - raccourcissement des durées de vie des produits et services ;

Dans les modes « management » :

- méthode de la « qualité totale » ;
- objectifs par département, par Business Unit... ;
- management par objectifs individualisés ;
- informatisation et « quantophrenie » : développement d'indicateurs, des tableaux de bord ;
- par les méthodes d'évaluation des salariés : les entretiens individuels, les 360°.

Ce que disent les enquêtes sur la situation des salariés :

- plus d'un salarié sur deux travaille dans l'urgence ;
- plus d'un salarié sur trois reçoit des ordres ou des indications contradictoires ;
- un tiers des travailleurs déclare vivre des situations de tension dans leurs rapports avec leurs collègues ou leur hiérarchie ;
- selon l'enquête européenne, l'activité professionnelle génère un stress très important pour 20 % des salariés en France ;
- selon le BIT, le coût du stress est évalué entre 3 % et 4 % du PIB.

La compréhension des phénomènes de souffrance au travail ne dépend pas uniquement d'éléments visibles mais aussi d'éléments non directement observables liés au vécu de l'activité, car le travail n'est pas la simple exécution d'une tâche prescrite.

Travailler, c'est savoir faire face aux aléas, aux inattendus pour arriver au bout de ce que l'on doit réaliser.

Comme accéder à cette partie imprévue par les prescriptions du « travailler » ? La parole peut partiellement dévoiler cette part du travail. Cet effort de compréhension permet souvent d'explorer de nouvelles dimensions de l'activité qui ne sont jamais discutées et qui cependant peuvent faire obstacle au bien-être au travail et à son efficacité. Car il s'agit de comprendre ce qui se passe dans le travail du point de vue du vécu subjectif de ceux qui l'effectuent et faire le lien entre d'éventuelles situations de travail dégradées et l'organisation même du travail.



Disparition de Nelson Mandela

La CGT salue l'homme d'exception

« La mort est quelque chose d'inévitable. Mais quand une personne a accompli ce qu'elle considère de l'ordre du devoir pour son pays et ses citoyens, elle peut mourir en paix. Je crois que j'ai fait cet effort et c'est pour cela que je dormirai pour l'éternité ». Ces mots sont de Nelson Mandela lui-même évoquant sa propre mort.

Le père de la Nation Arc en ciel vient de s'éteindre et c'est, dans le monde entier un juste concert d'hommages qui s'étend pour saluer la mémoire et l'empreinte de celui que son peuple appelait affectueusement Madiba.

Nelson Rolihlahla Mandela était né en 1918 à Mvezo dans la province du Cap. Révolté par la domination de la minorité blanche et la ségrégation raciale portée par le régime d'apartheid, il entre à l'ANC (Congrès National Africain) en 1944. Devenu avocat, il participe à la lutte non violente contre les lois de l'apartheid à partir de 1948. L'ANC est interdit en 1960 et la lutte pacifique ne donnant pas de résultats tangibles, Mandela fonde et dirige sa branche militaire

qui se lance dans une campagne de sabotages. Le 12 juillet 1963, il est arrêté par la police sud africaine sur dénonciation de la CIA. S'ensuivra le procès de Rivonia où il est condamné aux travaux forcés à perpétuité et enfermé au bagne de Robben Island. Il y restera 27 ans !

Après le soulèvement du Township de Soweto en 1976, au début des années 80 s'engage en France et dans le monde, une vaste campagne pour mettre fin au régime raciste d'Afrique du Sud et pour la libération de Mandela.

La CGT, dès le début, sera de ces combats. Nombreux sont celles et ceux, adhérent-e-s de la CGT, à avoir investi cette bataille, à l'époque où seuls 2% des Français-e-s connaissaient l'existence même de Nelson Mandela. Des années de combat et de solidarité internationale qui déboucheront sur sa libération le 11 février 1990.

Il poursuit alors son combat pour une Afrique du Sud multiraciale et démocratique, débarrassée des lois de l'apartheid. Pour cela,

Il reçoit avec le président Frederik de Klerk le prix Nobel de la paix en 1993 et obtient dans la foulée l'organisation des premières élections libres en Afrique du Sud.

Elles ont lieu en 1994 et le 9 mai, il devient le premier président noir d'Afrique du sud, fonction qu'il occupera jusqu'en 1999. Depuis, il a marqué le monde de son empreinte, de sa sagesse et de son combat perpétuel pour la paix.

C'est un homme d'exception qui vient de s'éteindre. Un combattant fidèle à ses idéaux, une conscience pour l'humanité à l'image de cette citation qu'il nous lègue. « Être libre ce n'est pas seulement se débarrasser de ses chaînes ; c'est vivre d'une façon qui respecte et renforce la liberté des autres ».

Madiba, la CGT fidèle aux combats pour votre libération et pour une Afrique du Sud non raciale et démocratique, poursuivra son action contre toutes les discriminations, le progrès social en France et dans le monde.

Reposez en paix !

Communiqué de la commission exécutive du SGLCE

Le SGLCE honore avec émotion la mémoire de Nelson MANDELA, « Madiba », comme aimait à l'appeler son peuple ; il salue le combattant infatigable pour l'égalité, la liberté, la démocratie et la justice sociale.

Nelson MANDELA était entré à l'ANC en 1944 afin de lutter contre la domination politique de la minorité blanche et la ségrégation raciale. Devenu avocat, il s'engagea pacifiquement dans le long et dur chemin de la lutte pour la reconnaissance des mêmes droits pour tous dans son pays. Le système d'Apartheid, « le développement séparé des races », idéologie produite par le nazisme, ne le laissa pas mener son action. L'ANC fut interdit en 1960 et la lutte pacifique ne donnant pas de résultats tangibles, il fonda et dirigea la branche militaire de ce parti politique.

Il fut arrêté en 1963 à l'âge de 45 ans et condamné à la détention à perpétuité. Il devint le plus ancien prisonnier politique avec 27 années de captivité, dans des conditions de détention parfois très dures.

Nous n'oublions pas que pour beaucoup qui l'honorent aujourd'hui, il fut un « terro-

riste », mais pour toutes celles et ceux dans le monde qui ont la liberté au cœur, il devint le symbole de la lutte pour l'égalité et la justice. En 1990, il fut libéré et reprit le combat.

En 1993, il obtint le Prix Nobel de la Paix. En 1994, suite aux premières élections générales multiraciales, il devint le premier Président noir de la République d'Afrique



du Sud et mena une politique de réconciliation entre Noirs et Blancs. Les racistes qui aujourd'hui tentent de relever la tête sont bien à ranger dans les poubelles de l'Histoire.

La vie de cet homme exceptionnel est un exemple d'engagement pour la cause de l'humanité. Il est resté jusqu'à la fin un modèle de détermination et de générosité.

La disparition de Nelson Mandela doit nous rappeler que, dans de très nombreux pays, les prisonniers politiques sont victimes de l'arbitraire et du refus de la démocratie réelle.

Le SGLCE demande la liberté immédiate pour tous les prisonniers politiques dans le monde. Il exige la libération des syndica-

listes emprisonnés, le respect des droits syndicaux, de la liberté d'association et d'organisation des travailleurs.

Le SGLCE soutient la lutte des femmes, qui, sur tous les continents, se battent pour l'égalité, contre la soumission à des doctrines inacceptables.

Le SGLCE demande la libération de celui dont il a fait son adhérent d'honneur, le journaliste militant Mumia Abu-Jamal, et qu'un nouveau procès lui permette de prouver son innocence.

Parce que la lutte pour la libération humaine n'est jamais terminée, l'hommage à Nelson Mandela nous oblige à rester toujours vigilants et sans repos pour la défense de la justice et de la liberté.



Parcours d'un militant infatigable

Nelson Mandela, le militant, l'homme, le combattant, le héros, bref Mandela le mythe vient de nous quitter à l'âge de 95 ans. Le monde entier est ému par sa disparition.

Il symbolise à lui seul une multitude de valeurs qu'aucun autre être humain n'est capable de réunir : la volonté (jeune berger dans la province du Transkei, il devint avocat en 1952), le courage (il affronte seul ses juges blancs en assurant sa propre défense), l'endurance (27 d'emprisonnement sans faiblir et sans céder sur son combat pour la liberté de son peuple), la conviction dans l'intelligence humaine (la raison des uns et des autres l'a enfin emporté et l'apartheid comme système basé sur la négation de l'autre a été abandonné), la capacité et l'habileté de négocier (46 réunions de négociation avec l'adversaire), la tolérance (aucun acte de vengeance envers les racistes blancs après son accession démocratique au pouvoir) et sa croyance presque religieuse dans la démocratie (les premières élections en Afrique du Sud étaient réellement transparentes et démocratiques)...

De par sa personnalité, Nelson Mandela incarnait toutes ces valeurs ! Il était le symbole d'un peuple qui se battait pour sa liberté et son émancipation.

Né en 1918 à Kounu dans la province de Transkei, 6 ans seulement après la naissance de l'ANC (Congrès national africain) en 1912, Mandela quitte sa province natale pour des études dans un lycée professionnel et, à 20 ans, il entre à l'université pour des études de Droit.

En 1948, il participe activement à une campagne de protestation réclamant le droit de vote pour la population noire. S'ensuit une répression aveugle et plusieurs arrestations.

Devenu avocat en 1952, il s'installe avec son ami Oliver Tambo dans un bureau juste en face du tribunal de Johannesburg où siègent uniquement des juges blancs. Il établit

en 1955 avec d'autres militants de l'ANC une charte pour les libertés.

En 1958, l'ANC organise une nouvelle campagne de protestation contre la naissance officielle de l'apartheid, véritable racisme d'état. La répression fait plus de 100 morts et



des centaines de blessés rien qu'à Sharpeville. L'ANC et tous les partis politiques sont interdits.

En 1962, de retour d'une tournée africaine, Mandela est arrêté, jugé et condamné aux travaux forcés à perpétuité. Son seul crime est d'avoir affirmé qu'il était prêt à mourir pour son idéal : « une société démocratique multiraciale où vivent tous les citoyens à égalité de chances ».

En 1968, Nelson Mandela résiste à une épreuve familiale difficile : le décès de sa

mère et l'accident mortel de son fils. Le gouvernement lui refuse d'assister à leur enterrement. Mandela réussit à transformer la prison, lieu de châtiement, en lieu de lutte à travers des écrits et des correspondances avec l'ANC qui continue son combat dans la clandestinité.

En 1976 a lieu le massacre de Soweto suite à la décision du gouvernement d'imposer l'Afrikaner comme langue obligatoire pour tout le monde. Plus de 100 morts et des centaines de blessés.

De 1986 à 1990, c'est la mobilisation de la population sud-africaine derrière l'ANC et son président,

Nelson Mandela. La solidarité internationale est à l'œuvre, notamment celle de la jeunesse mondiale qui a réclamé en juillet 1988 la libération de tous les prisonniers politiques d'Afrique du sud.

Le 2 février 1990, celui qui est surnommé affectueusement Madiba par son peuple est libéré. Il commence alors son combat politique en faveur de la démocratie pour tout le pays. C'est là qu'il lance son appel historique à tous les Sud-Africains : « jetez tous vos armes à la mer ».

Malgré un passage du pouvoir difficile et entaché de quelques violences de part et d'autre, Mandela a réussi son pari : des élections libres et transparentes lui permettent avec une majorité confortable de devenir le premier président noir d'Afrique du Sud avec un gouvernement multiracial. Ainsi se tourne la page de l'apartheid. S'ouvre alors la construction de la Nation Arc-en-ciel tournée vers le développement économique, social et culturel de toute la population.

La symbolique Mandela tient au fait que dès lors qu'un peuple se bat pour sa liberté, le droit et la justice sont de son côté et la victoire, tôt ou tard, sera le couronnement de son combat.



Reconnaissance de la pénibilité et sa réparation par des départs anticipés en retraite

Le Livre parisien revient dans ce numéro sur la réforme des retraites sous l'angle des mesures encadrant la pénibilité figurant dans la loi au titre évocateur : « projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite ».

Votée à l'Assemblée nationale, rejetée au Sénat, la loi retire des droits aux salariés dans l'accès à la retraite et pose dans des termes nouveaux la question de la pénibilité. La loi compte 34 articles dont six traitent de la pénibilité. Dans cet article, le Livre parisien entreprend un premier décryptage des articles 5 à 10 figurant au titre II de la loi (rendre le système plus juste).

TITRE II

RENDRE LE SYSTÈME PLUS JUSTE

CHAPITRE I^{ER}

Mieux prendre en compte la pénibilité au travail

Ces articles organisent et définissent la reconnaissance de la pénibilité tout en renvoyant à des décrets d'application à venir ; l'agenda, les dispositifs, la méthodologie, la mise en place et le financement d'un système visant à mieux prendre en compte et réparer la pénibilité du travail.

Des limites restrictives à la reconnaissance pleine et entière

Tout d'abord, la pénibilité est reconnue et ouvre des droits, mais uniquement « au-delà de certains seuils » qui seront « déterminés par décret ». Le cadre de reconnaissance va donc être limité et restreint !

Les références concernant les facteurs de pénibilité sont connues et font l'objet, à défaut d'accord interprofessionnel sur le sujet, d'un consensus depuis 2008 (voir tableau).

Les facteurs identifiés, l'exposition aux risques professionnels constatés, le salarié, si cette dernière est supérieure aux seuils, se verra valider des droits sous la forme de points au titre d'un dispositif appelé « compte personnel de prévention de la pénibilité ». On notera que le texte impose des limites à cette reconnaissance en encadrant la mesure de

l'exposition de formulations restrictives du type « après application des mesures de protection individuelle et collective ».

Qui ?

Pour chaque salarié « exposé » est mise en place une **fiche individuelle d'exposition** qui lui ouvre droit, dans les limites des décrets, à l'acquisition de points sur son **compte personnel de prévention de la pénibilité**. La loi précise que c'est l'employeur qui renseignera la fiche des salariés exposés. Le nombre maximal de points sur la carrière ainsi que celui accordé aux expositions simultanées à plusieurs acteurs feront l'objet de décrets en Conseil d'Etat. Ainsi, une nouvelle fois, le système de réparation est plafonné pour en limiter l'impact financier pour les employeurs.

Comment ?

Les points d'exposition acquis comme on le voit de haute lutte par le salarié (engagé dans une course d'obstacles avant de prétendre à réparation), il pourra utiliser ses points dans trois dispositifs prévus par la loi.

1. Pour une formation professionnelle en vue d'accéder à un poste moins ou non exposé,
2. D'une réduction du temps de travail avec « complément de rémunération »,
3. D'un départ en retraite ouvert à partir de 55 ans avant l'âge légal par une majoration de la durée d'assurance vieillesse.

« II. – La demande d'utilisation des points peut intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte pour l'utilisation mentionnée au 2° du I et, que celui-ci soit salarié ou demandeur d'emploi, pour l'utilisation mentionnée au 1° du même I. Pour les droits mentionnés au 3° dudit I, la liquidation des points acquis, sous réserve d'un nombre suffisant, peut intervenir à partir de 55 ans.

Là aussi, des limites seront posées par décret ; elles valoriseront les points de pénibilité acquis selon les barèmes spécifiques à chaque dispositif.

Mise en place de la pénibilité

Les dispositions entreront en application au 1^{er} janvier 2015. Aussi se pose bien évidemment la question de la prise en compte des périodes antérieures de pénibilité en termes de points et financement associé.

Le financement : les articles 4162-18, 19 et 20 fixent respectivement des pourcentages de :

- 0,2 % des rémunérations perçues par les salariés exposés à la pénibilité ;
- Une cotisation additionnelle fixée par décret comprise entre 0,3 et 0,8 % des rémunérations perçues par les salariés exposés à la pénibilité. Si le salarié a été exposé simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité, le taux sera compris entre 0,6 et 1,6 % ;

Le financement du compte personnel est géré par un établissement public de l'État.

« Section 4

« Financement

« Art. L. 4162-16. – I. – Il est institué un fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

« Ce fonds est un établissement public de l'État.

« II. – Le conseil d'administration du fonds comprend :

- « 1° Des représentants de l'État ;
- « 2° Des représentants des salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- « 3° Des représentants des employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- « 4° Des personnalités qualifiées, désignées par arrêté des ministres chargés du travail et de la sécurité sociale.



Comment utiliser le compte prévention de la pénibilité en vue d'une retraite anticipée

« Sous-section 3

« Utilisation du compte pour la retraite

« Art. L. 4162-9. – Les titulaires du compte personnel de prévention de la pénibilité décidant, à compter de l'âge fixé en application du II de l'article L. 4162-4, d'affecter des points à l'utilisation mentionnée au 3° du I du même article bénéficient de la majoration de durée d'assurance mentionnée à l'article L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.

« Art. L. 4162-18. – Les recettes du fonds sont constituées par :

« 1° Une cotisation due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité défini à l'article L. 4162-1, dans les conditions définies au I de l'article L. 4162-19 ;

« 2° Une cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité, au sens du deuxième alinéa de l'article L. 4162-2, dans les conditions définies au II de l'article L. 4162-19 ;

« 3° Toute autre recette autorisée par les lois et règlements.

La négociation

Des accords de branche et d'entreprise établiront les règles de reconnaissance de la pénibilité au regard des situations spécifiques aux organisations et

aux conditions de travail. Ils permettront également d'établir des historiques de carrière pour les périodes antérieures à l'application de la nouvelle loi. A tous les niveaux, l'enjeu sera de repousser les limites d'un texte fermé qui a pour ambition de minimiser l'impact financier en privilégiant une reconnaissance symbolique qui, au niveau maximal, autorisera un départ à 60 ans pour 25 ans de pénibilité reconnue.

Les propositions CGT

Pour sa part la CGT propose que chaque année d'exposition ouvre droit à un trimestre d'anticipation pour les travaux pénibles. Ainsi, à partir de vingt ans de pénibilité le départ à la retraite s'effectuerait à 55 ans et 50 ans pour les métiers insalubres et pénibles.

Guillaume Thomas FLORES

PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

Douze critères à retenir pour la reconnaissance

I. Contraintes physiques

1. Manutention et port de charges lourdes
2. Contraintes posturales et articulaires
3. Vibrations

II. Environnement agressif

1. Exposition à des produits toxiques... (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)
2. Exposition aux poussières et fumées
3. Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
4. Exposition aux bruits intenses
5. Les rayonnements ionisants

III. Contraintes liées aux rythmes de travail

1. Travail de nuit
2. Travail alterné, décalé
3. Longs déplacements fréquents
4. Gestes répétitifs, travail de chaîne cadences imposées

La CGT demande des actes

Le Premier Ministre, Jean-Marc Ayrault, accompagné des ministres Marisol Touraine et Michel Sapin, a prévu, à l'occasion d'une visite du chantier du tramway T6 à Vélizy-Villacoublay le 13 août, d'intervenir sur la question de la pénibilité.

Les préconisations du rapport Moreau sont loin du compte

Pour la CGT, prévenir et réparer la pénibilité, notamment dans le cadre de la réforme des retraites est une priorité. En effet, les derniers travaux de l'Ined et de l'Inserm démontrent que l'espérance de vie en bonne santé a tendance à stagner, voire à régresser. Cependant, les bases de la réflexion sur la pénibilité contenues dans le rapport Moreau ne sont pas à la hauteur du problème posé.

- Le salarié aurait le choix entre une formation professionnelle permettant la mobilité et un départ en retraite anticipé. Après de nombreuses années d'exposition à la pénibilité, c'est bien des deux dispositifs dont le salarié a besoin : un travail moins exposé, puis un départ anticipé.

- Dans l'hypothèse où le salarié choisirait un départ anticipé, ces mesures permettraient au mieux un départ à 60 ans, ce qui est beaucoup trop tardif.

- Le rapport ne retient pas l'ensemble des 12 critères de pénibilité établis lors de la dernière négociation sur le sujet. Ainsi, le nombre de salariés qui seraient éligibles représente à peine la moitié des salariés réellement concernés (40 000 par an contre environ 100 000 par an selon les études effectuées lors de la dernière négociation).

Les propositions de la CGT sont sur la table

La CGT est toujours prête pour engager de véritables discussions sur ce sujet et a présenté des propositions très précises au gouvernement, tant en ce qui concerne l'identification de l'exposition à la pénibilité qu'en matière de droits associés et de dynamique de prévention pour enfin s'attaquer aux causes de la pénibilité et à la nécessaire transformation des situations de travail.

La CGT propose ainsi que l'exposition soit établie sur la base des 12 critères retenus lors de la négociation sur la pénibilité, organisés en 3 groupes :

- Contraintes physiques.
- Environnement agressif.
- Contraintes liées aux rythmes de travail.

L'exposition à un ou plusieurs critères pendant une certaine durée donnerait droit à un départ anticipé à partir de 55 ans (voire avant pour certains métiers). Des bonifications seraient également attribuées afin que le départ anticipé soit associé à un niveau de pension correct.

Alors que le gouvernement martèle sa volonté d'allonger la durée de cotisation dans le cadre de la prochaine réforme des retraites, la CGT s'interroge : comment prévenir et réparer la pénibilité en contraignant les salariés à travailler plus longtemps ?

Pour une bonne réforme des retraites, pour une reconnaissance effective de la pénibilité, la CGT appelle les salariés à se mobiliser le 10 septembre.

Lundi 12 août 2013

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.

Préresse 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, Christophe Gral

Photos :

J.-P., M. Lopes



La formation professionnelle pour lutter contre l'illettrisme



Un mal invisible

L'illettrisme est l'état des personnes qui, après l'avoir acquise, ont perdu la pratique de la lecture et de l'écriture. Il y a bien-sûr de nombreux degrés d'illettrisme. De la simple difficulté à lire et à écrire à l'incapacité totale. S'il est une forme de situation très handicapante, beaucoup plus répandue qu'on ne le pense et pourtant très peu visible, c'est bien celle-ci. En effet, en 2013, 7 % des Français de 18 à 65 ans sont toujours en situation d'illettrisme et 51 % d'entre eux sont des salariés. Ce chiffre est une moyenne nationale qui cache des disparités et des situations régionales et sociales plus aiguës encore. Ainsi, quand Thierry Lepaon a écrit son rapport sur le sujet pour le Conseil économique et social régional, il a découvert qu'il y avait toujours entre 13 et 15 % de personnes en situation d'illettrisme en Basse-Normandie. C'est dire que, sans le savoir, nous croisons probablement chaque jour, nombre de ces naufragés de la lecture et/ou de l'écriture qu'on ne remarque pas et qui

sont pourtant très souvent en grande difficulté dans leur vie quotidienne, professionnelle ou domestique.

Il faut dire que les personnes en situation d'illettrisme sont parfois difficiles à repérer tant elles ont, avec le temps, mis au point une large panoplie d'astuces et d'esquives pour contourner ou masquer leurs difficultés. C'est que souvent ces difficultés s'accompagnent d'un sentiment de honte qui les poussent à « maquiller » leur situation pour éviter l'humiliation publique. Du classique « je lirai ça plus tard car je n'ai pas mes lunettes », au plus subtil simulacre de lecture d'un document avec l'air le plus sérieux du monde pour mieux leurrer son interlocuteur, les subterfuges ne manquent pas et font souvent illusion.

Un handicap dans le travail

C'est ainsi qu'en accompagnant un délégué syndical lors des négociations salariales annuelles dans une entreprise de finition du labeur, j'ai mis un certains temps

à comprendre que, faute de maîtriser la lecture, il ne pouvait pas déchiffrer les documents que sa direction lui tendait en lui demandant de les signer. Pour donner le change, il prenait les papiers, les parcourait des yeux d'un air concentré et finissait invariablement sa pseudo-lecture en lâchant un « OK » hésitant. Si je n'avais pas été à ses côtés pour lire lesdits documents et aussitôt demander un temps de concertation avec l'ensemble des salariés, le pauvre délégué, totalement désarmé et manipulé par le discours rassurant de la patronne, aurait sans nul doute signé au bas d'un accord gelant les salaires des ouvriers pour les 12 mois à venir. Nous voyons dans cet édifiant exemple, combien l'illettrisme peut porter préjudice aux salariés en étant utilisé, voire entretenu, par des employeurs sans scrupules, pour maintenir leur personnel dans une position d'infériorité intellectuelle.

Un facteur d'exclusion sociale

Dans un autre domaine, j'ai aussi pu constater combien l'incapacité ou la difficulté à lire et/ou écrire le français peut être un facteur d'exclusion sociale. En effet, je me suis engagé bénévolement dans une association appelée Français Langue d'Accueil (francais-langue-daccueil.org) au sein de laquelle j'ai donné pendant plus d'un an des cours d'alphabétisation et de français langue étrangère (FLE). Ces cours, donnés à Paris, dans les quartiers situés autour des gares du Nord et de l'Est, sont suivis assidument par des centaines d'étrangers majoritairement asiatiques (afghans, tibétains, népalais, sri-lankais, pakistanais, iraniens, etc.) venus demander l'asile en Europe pour fuir la persécution, la guerre, l'oppression dont ils étaient victimes dans leur pays d'origine. Après un périple souvent long et douloureux, ils sont arrivés en France où ils peuvent rester plusieurs années en attente de la décision de la préfecture concernant



leur demande d'asile. Certains n'ont jamais été scolarisés, ne savent pas lire et écrire leur langue maternelle et sont donc totalement analphabètes. D'autres au contraire ont suivi des études parfois supérieures, sont diplômés, ont eu des postes importants dans leur pays d'origine (médecin, professeur, etc.), parlent, lisent et écrivent plusieurs langues (5 ou 6 parfois), mais n'ont aucune connaissance en français. Quelque soit leur catégorie socio-culturelle, tous ont les plus grandes difficultés pour (sur)vivre en France. Quotidiennement, ils ont de nombreuses démarches à faire auprès des services administratifs, sociaux, médicaux, juridiques qui n'acceptent qu'une langue : le français. Faute de pouvoir se faire comprendre et de pouvoir remplir les formulaires exigés, ces exilés sont « baladés » de service en service, de bureau en bureau, par des interlocuteurs qui, par impuissance, paresse, mauvaise foi, ou pire, obéissance à des consignes iniques, finissent souvent par les enfoncer dans leurs difficultés en leur affirmant qu'ils n'ont aucun droit.

L'illettrisme, une mise en danger sanitaire et sociale

Quelque soit la situation, nous considérons que profiter de la situation d'illettrisme d'une personne pour la priver de

ses droits ou la léser est non seulement une révoltante injustice, mais aussi un véritable abus de faiblesse, parfois aggravé par mise en danger de la santé d'autrui. En effet, le salarié illettré, ne pouvant lire son contrat de travail, le règlement intérieur de son entreprise, sa convention collective, le code du travail, est non seulement maintenu dans l'ignorance de ses droits, mais plus grave encore, il se met en physiquement danger, faute de pouvoir lire les consignes de sécurité. Qui d'autre que l'employeur, qui dispose de tous les moyens décisionnaires et financiers pour y remédier, peut en être tenu pour responsable ?

C'est pourquoi, Il faut condamner avec la plus grande force les injustices engendrées par la situation d'illettrisme, mais il faut aussi exiger avec la même force qu'elles disparaissent grâce à l'éducation permanente et la formation continue tout au long de la vie.

Les solutions existent

En effet, les dispositifs de formation continue pouvant être utilisés pour mettre fin à la situation d'illettrisme des salariés existent. Que ce soit le congé individuel de formation (CIF), le droit individuel à la formation (DIF), ou mieux encore le plan de formation de l'entreprise, ils doivent être utilisés pour permettre à tous les salariés de maîtriser la

pratique de la lecture et de l'écriture de la langue française. Cette maîtrise étant indispensable pour permettre le développement de la personne, l'insertion et l'évolution professionnelle, ainsi que pour assurer la sécurité dans le travail, elle doit être considérée comme prioritaire et de la responsabilité des employeurs. En revanche, il est de la responsabilité des syndicats que le droit à la formation syndicale soit aussi utilisé pour permettre à leurs adhérents (en particulier aux représentants du personnel) qui en ont besoin d'acquérir ou d'améliorer leur maîtrise de la lecture et de l'écriture.

La CGT se félicite de la décision du premier ministre d'attribuer le label « Grande cause nationale pour 2013 » au collectif « Agir ensemble contre l'illettrisme ». Mais au-delà de l'effet d'annonce, notre syndicat demande que cette décision symbolique soit suivie d'actes montrant la réelle volonté des pouvoirs publics en place d'éradiquer l'illettrisme dans notre pays. A défaut, nous continuerons à lutter pour cette juste cause, car comme le dit Thierry Lepaon : « C'est le rôle de la CGT d'aider les salariés qui sont en situation d'illettrisme, car les savoirs de base sont des outils d'émancipation et de liberté. »

Christophe GRAL

Visite parlementaire à la Dila

La députée communiste Marie-George BUFFET a visité la Dila, les Journaux officiels pour les plus anciens, le jeudi 21 novembre dernier.

Elle a rencontré la direction à qui elle a confirmé tout l'intérêt des parlementaires pour les missions de l'entreprise.

Elle a posé beaucoup de questions aux salariés et a fait le point avec le collectif syndical.



Elections à Presstalis

Le SGLCE CGT, une organisation syndicale qui compte

La longue bataille menée en 2012 et 2013 nous a permis de maintenir l'emploi et les activités sur deux sites d'exploitation : Bobigny et Champigny. Ces modifications juridiques se sont traduites par la création d'un établissement Presstalis à Bobigny et ont entraîné de facto le renouvellement des instances représentatives du personnel.

Après quelques péripéties et le report du vote pour cause d'assignation au tribunal d'instance, suite à la requête de la direction qui contestait le dépôt de 2 listes CGT dans le collège cadre, les élections ont eu lieu le 6 novembre dernier.

Attendues par de nombreux observateurs, elles avaient valeur de test. Pour les militants de la section Messageries, la fusion des équipes syndicales entraînait certes quelques appréhensions préélectorales, mais vite balayées quand la campagne a battu son plein.

Ces efforts ont été récompensés puisque notre syndicat peut se targuer d'être, avec plus de 94 % des voix, la seule organisation syndicale représentative dans le premier collège. Ce résultat est un signe puisque, même dans la tempête et devant la volonté de nos adversaires de nous affaiblir, les salariés ont massivement renouvelé leur soutien à leur syndicat.

C'est forts de ce résultat et avec un crédit confiance intact que les militants du SGLCE CGT abordent leur prochain mandat.

Laurent JOSEPH

Focus sur les résultats du 1^{er} collège Bobigny

Comité d'entreprise titulaire			Comité d'entreprise suppléant		
Inscrits	263		Inscrits	263	
Votants	238		Votants	240	
Abstentions	25		Abstentions	23	
Bulletins blancs ou nuls	11		Bulletins blancs ou nuls	11	
Suffrages exprimés	227	%	Suffrages exprimés	229	%
CGT	215	94,71	CGT	215	94,00
FO	10	4,41	FO	10	4,37

4 élus CGT sur 4 sièges à pouvoir

4 élus CGT sur 4 sièges à pouvoir

Délégué du personnel titulaire			Délégué du personnel suppléant		
Inscrits	267		Inscrits	267	
Votants	245		Votants	245	
Abstentions	22		Abstentions	22	
Bulletins blancs ou nuls	8		Bulletins blancs ou nuls	8	
Suffrages exprimés	237	%	Suffrages exprimés	237	%
CGT	222	94,09	CGT	222	93,84
FO	10	4,22	FO	10	4,22

5 élus CGT sur 5 sièges à pouvoir

5 élus CGT sur 5 sièges à pouvoir

Collège cadre résultats globaux

Comité d'entreprise

BP UFICT - LC - CGT 80,65%

CFE CGC 18,28%

Délégué du personnel

BP UFICT - LC - CGT 77,22%

CFE CGC 18,89%

Hommage à Alain Condaminet



Nous avons appris hier la disparition d'Alain Condaminet, un militant qui était cher à beaucoup d'entre nous. Nous voulons témoigner toutes nos condoléances à sa famille et à ses proches.

Alain était né en avril 1948. Il sortit de l'école avec un diplôme d'électricien en poche. Il fut embauché rapidement chez Wanson, une entreprise de chauffage, puis il entra à la RATP en 1972. En 1974, il fut intégré à la Société de Gestion Poissonnière (SGP) comme électricien.

Rapidement, il s'investit syndicalement et est élu comme délégué du personnel. Durant plusieurs années, Il fait aussi partie du conseil syndical de la catégorie Électro-Mécanique du SGL et de la section inter presse du journal *L'Humanité*.

La confiance des salariés et celle du syndicat lui vaudront d'être désigné délégué syndical de la SGP en remplacement de Maurice Lourdez. Il aura à gérer le difficile dossier de la fermeture de l'imprimerie de *L'Humanité*, rue du Faubourg Poissonnière, avec le transfert de l'impression à CIPP et du siège à Saint-Denis Basilique, siège où il prendra toute sa place de professionnel.

Discret, efficace, c'est lui qui sera à l'initiative du développement de l'infrastructure informatique du journal. Ce développement sera ensuite mis à profit sur le montage des stands de la fête de l'Humanité à la Courneuve dont il sera le régisseur chaque année.

Il quitte l'entreprise – mais pas la profession – en janvier 2006 mais ses compétences, il les mettra jusqu'au bout au service de la fête de l'Humanité.

Ce grand militant, endurci par sa vie fami-

liale difficile, n'a jamais baissé les bras. Malgré ses engagements, Il a élevé seul ses deux enfants, Nicolas et Julien.

Dans le même temps, militant syndical infatigable, il s'engageait également en politique pour mettre ses idées au service du plus grand nombre. Dès 1978, il avait adhéré à la section du PCF de sa ville. Il y a été là aussi remarqué et ses camarades lui ont confié la responsabilité de secrétaire de section.

Il a été élu à deux reprises en qualité de conseiller municipal PCF de Villiers-sur-Marne.

Nous perdons un grand camarade, qui était pour nombre d'entre nous un ami, un exemple d'humilité, de discrétion et de grande efficacité professionnelle.

Alain, sache que pour tous ceux qui t'ont connu, et notamment les plus jeunes, tu resteras à jamais un exemple !

Elections prud'homales 2015

Une exigence forte pour la démocratie sociale

Les échanges avec le ministre du Travail sur la question des élections prud'homales et notamment le courrier de Michel SAPIN adressé à Thierry LEPAON, secrétaire général de la CGT le 14 novembre donnent à penser que le gouvernement envisage de mettre un terme à l'élection des conseillers de la justice du travail par les salariés pour lui substituer une désignation des conseillers prud'hommes, notamment basée sur la nouvelle représentativité issue de la loi du 20 août 2008.

Cette représentativité a été conçue pour lever toute contestation de légitimité dans les négociations aux niveaux des entreprises, des branches professionnelles et au plan national interprofessionnel.

C'est sur cet enjeu de production de normes sociales que les salariés ont été consultés. A aucun moment ils n'ont été informés qu'ils se prononçaient aussi pour le renouvellement des conseils prud'homaux.

Par ailleurs, si la réforme de la représentativité donne une mesure fiable du poids de chaque organisation dans les entreprises dotées d'une présence syndicale et dans les TPE, plus de 5 millions de salariés sur les 18 millions que compte le secteur privé n'ont participé à aucune consultation concernant l'audience des syndicats alors que les prud'hommes sont ouvertes à tous les salariés : non organisation de l'élection aux instances représentatives du personnel, non communication des résultats, carence de liste syndicale.

De plus, compte tenu de ce qui est envisagé pour la représentativité patronale, on aboutirait à ce que des conseillers salariés désignés sur la base d'un suffrage électoral d'IRP siègent aux côtés des conseillers employeurs désignés, eux, sur une représentativité... sans élection !

Ce déni de démocratie sociale permettrait qu'un employeur, tout en privant les salariés de son entreprise de représentativité syndicale, puisse être désigné conseiller prud'homme par le Medef !

Les arguments à l'appui de cette réforme de la prud'homie sont aussi surprenants qu'inacceptables.

Ainsi, le ministre évoque le faible taux de participation aux élections prud'homales. Pour la CGT, cette question ne peut être traitée en jetant le bébé avec l'eau du bain. La CGT a demandé lors du dernier scrutin que le Conseil supérieur de la prud'homie se saisisse de cette question et travaille sur les 5 ans de son mandat à trouver des solutions pour permettre une plus grande participation des salariés à ces scrutins. Or, depuis 2008 et notamment depuis le changement de majorité en 2012, aucune réunion, aucun groupe de travail, n'a été mise en place au Conseil Supérieur de la Prud'homie (CSP) sur cette question.

Le gouvernement évoque aussi la complexité d'organisation d'un scrutin avec des listes pour cinq sections. Mais là encore, la CGT s'est toujours déclarée prête à discuter de la suppression de certaines sections.

Enfin, le gouvernement avance le coût insupportable de ces élections (91 millions d'euros) dont il proposerait de consacrer les fonds au financement du syndicalisme ou du paritarisme. On remarquera au passage que dès lors que l'on parle de favoriser l'expression démocratique des salariés, on nous oppose des questions d'argent.

Pour la CGT, une démocratie sociale vivante ne peut être considérée comme un coût.

Dans un pays démocratique, c'est l'élection qui conditionne la légitimité. Cela vaut autant pour la représentativité patronale que pour l'élection des conseillers prud'homaux au suffrage universel.

La CGT réaffirme son exigence de l'organisation d'élections prud'homales pour 2015 et entend défendre des propositions, d'organisation, de publicité, d'information visant à faire de ce scrutin l'affaire de tous les salariés.

Indice des prix à la consommation

Périodes	Indices avec tabac	Var. au cours du der. mois	Var. au cours des 12 der. mois
Novembre 2013	127,21	0,0	+ 0,7
Octobre 2013	127,45	- 0,2	+ 0,6
Septembre 2013	127,43	- 0,2	+ 0,9
Août 2013	127,73	+ 0,5	+ 0,9
Juillet 2013	127,14	- 0,3	+ 1,1
Juin 2013	127,52	+ 0,2	+ 0,9
Mai 2013	127,31	+ 0,1	+ 0,8
Avril 2013	127,24	- 0,1	+ 0,7
Mars 2013	127,43	+ 0,8	+ 1,0
Février 2013	126,47	+ 0,3	+ 1,0
Janvier 2013	126,11	- 0,5	+ 1,3
Décembre 2012	126,76	+ 0,3	+ 1,3
Novembre 2012	126,35	- 0,2	+ 1,4
Octobre 2012	126,55	+ 0,2	+ 1,9

Source : Insee

Salaires

Salaires minimum

■ Au 1/1/2014, le Smic a été augmenté de 1,1 %, ce qui amène le salaire horaire à 9,53 € brut/heure donc un salaire mensuel brut de 1 445,38 € et un salaire net de 1 113 €, pour 35 heures par semaine.

Horaire collectif de 39 heures :

- 1 651,82 € avec majoration de salaire de 25 % de la 36^e à la 39^e heure.

Pour les Jeunes salariés de moins de 18 ans :

- 7,62 € pour les moins de 17 ans (abattement de 20 %)

- 8,58 € pour salariés âgés de 17 ans à 18 ans (abattement de 10 %)

- Plafond de la Sécurité Sociale

3 086 €/mois ;

37 032 €/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.

Confédération générale du travail

263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 80 00

Montreuil, 21 novembre 2013 - Ne pas jeter sur la voie publique - www.cgt.fr

Routage

Assemblée des délégués du routage mardi 7 janvier à 14 h 30 à Blanqui

Cette assemblée des délégués, ouverte à tous les syndiqués du routage qui souhaitent participer, se tient dans un calendrier dominé par la question des salaires. Ces dernières années (sauf en 2013) nous avons pu obtenir des augmentations des salaires minimum conventionnels qui suivaient à peu près l'inflation officielle. Mais dans les entreprises, il y a eu de nombreuses années blanches. Soit parce que le patron se limitait à des augmentations individuelles, soit qu'il se contentait d'ajuster les salaires sur les minima conventionnels, prétextant que la situation de l'entreprise qui la baisse des prix ...

Les NAO qui s'ouvrent (France-Routage, STP, Emissaires, Cortex...) vont donc se jouer dans un climat d'exaspération des salariés. Reste à savoir transformer cette exaspération en volonté de lutter pour imposer un résultat satisfaisant. Avec fin janvier la séance de négociation des minima conventionnels pour l'année 2014 en ligne de mire.

Avec 1,1% d'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier nous sommes clairement dotés d'un plancher en dessous duquel les patrons ne doivent pas oser descendre. Mais pour s'attaquer à nos salaires ils peuvent parfois être audacieux !

Emissaires

Avec 46 questionnaires collectés les collègues ont montré leur intérêt pour notre démarche et nous nous en réjouissons. Nous vous remercions aussi pour vos réponses et commentaires qui dans leur grande majorité sont positives pour l'activité des délégués :

Les délégués écoutent l'opinion des salariés :	oui 42 non 1
Les délégués défendent efficacement les salariés :	oui 32 non 1
Les délégués rendent compte des réunions avec la direction :	oui 39 non 3
Les délégués donnent régulièrement des infos utiles :	oui 33 non 1
Les délégués assurent une bonne gestion du CE :	oui 38 non 1
Les délégués favorisent une bonne entente dans l'atelier :	oui 30 non 1

Reste une interprétation plus nuancée sur la combativité des délégués avec tout de même 29 réponses positives mais 7 négatives. Curieusement deux collègues jugent les délégués pas assez combatifs mais refusent l'idée de faire grève ???

Nous les délégués sommes prêts à être plus exigeants face à la direction. Mais nous ne pouvons pas remplacer la mobilisation de tout le personnel. D'ailleurs 20 collègues comprennent que les délégués auraient plus de poids avec plus de syndiqués... mais seulement 9 se déclarent prêts à adhérer. Merci à ces 9 là de venir nous voir pour concrétiser leur adhésion ! Il en va de même pour le recours à la grève. Les résultats se posant en 3 tiers à peu près égaux : oui, non et peut-être. En tous cas nous serons attentifs à mieux expliquer les enjeux des conflits syndicaux à l'entreprise mais aussi sur les questions nationales dans les prochains mois car dans tous les cas les résultats dépendent du rapport des forces créé par la mobilisation des travailleurs : convention collective, retraites, Sécurité sociale...

Stamp

L'unité de routage du groupe Segro n'emploie qu'une vingtaine de salariés. Les salariés sont donc privés d'un CE alors que leurs collègues de l'imprimerie et du brochage ont chacun le leur. La direction s'est engagée à corriger cette injustice pour 2014. Reste encore à en négocier concrètement les modalités.

Alliance-Routage

La direction s'est engagée à améliorer l'hygiène et la propreté de l'atelier et de la cantine.

Interval-Routage

L'entreprise en redressement judiciaire à n nouveau rendez-vous avec le juge début janvier. En attendant la direction prépare une nouvelle vague de 9 licenciements. Dans le climat détestable de l'entreprise, il y a d'ailleurs bien plus de volontaires en l'absence d'une réaction collective que nous ne parvenons à construire.

Jean-Yves LESAGE



Conférence sur Nathalie Le Mel Relieuse et communarde



De nombreux ouvriers et ouvrières des métiers du livre se sont engagés dans la commune de Paris en 1871. L'Institut CGT d'histoire sociale du Livre Parisien joue pleinement son rôle en vous faisant découvrir, ou redécouvrir, ces grandes figures du mouvement ouvrier. Après avoir évoqué Jean Allemane, typographe et Eugène Varlin, relieur; nous vous invitons à assister à la conférence que nous donnera Claudine Rey, journaliste et présidente honoraire des amis de la commune de Paris sur : « Nathalie LE MEL, relieuse et communarde », le mercredi 5 février 2014 à 14 h 15, salle Eugène Varlin, à la Maison du Livre, 94, Bd Auguste-Blanqui, Paris 13^e. Nous contribuerons ainsi à mettre en lumière, tous ensemble, cette formidable militante révolutionnaire.

