UN AUTRE REGARD S'IMPOSE

3e congrès

22-24 mars 2018

info'com-cgt
SALARIÉS DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

SOMMAIRE

UN AUTRE REGARD S'IMPOSE

info'com-cgt 3e congrès 22-24 mars 2018

Sommaire Page 3

PROPOSITION DE DÉROULEMENT DU CONGRÈS PAGE 5

Thèmes et horaires du congrès Page 7

PROPOSITION DE DOCUMENT D'ORIENTATION PAGE 9

Introduction Le pari de la combativité Page 11
Actionnaire Il se gave sur le dos des salariés Page 16
Cadre, ingénieur, technicien, agent de maîtrise Un nouveau cadre à construire Page 18
Communication syndicale Le syndicat affiche ses convictions Page 20
Déontologie Halte à l'information sous influence Page 22
Discrimination L'égalité, un combat de tous les jours Page 24
Droit du travail L'heure est à la reconquête Page 26
Édition Le livre d'or des droits bafoués Page 28
Emploi Et il faudrait dire : « Merci patron ! » Page 30
Élu et mandaté Des représentants dignes de votre confiance Page 32
Employé Indispensable et pourtant maltraité Page 35
Entreprise La valeur ajoutée, c'est nous Page 37
Formation professionnelle Aider le salarié à prendre la main Page 38
Industrie graphique Le papier fait encore bonne impression Page 40
Journaliste Écrire l'action solidaire Page 42
Négociation Sans rapport de force, cause toujours ! Page 44
Numérique Rien ne se fera sans l'Humain Page 46
Organisation du travail La souffrance des salariés n'est pas une fatalité Page 48
Ouvrier De nouvelles qualifications à conquérir Page 50
Participation et intéressement Les salariés méritent plus que les actionnaires Page 52
Pénibilité Il est urgent de ne plus s'user au travail Page 53
Presse La qualité du contenu n'a pas de prix Page 55
Privé d'emploi Le chômage, une fabrique patronale Page 58
Productivité Travailler plus pour gagner quoi ? Page 60
Publicité En ligne, prêt, partez ! Page 62
Retraite La solidarité, un lien intergénérationnel Page 64
Salaire Les brutes ne vous parlent que du net Page 66
Sécurité sociale Préserver le système solidaire Page 68
Syndicalisation Plus forts ensemble Page 70
Syndicalisme La lutte des classes, toujours d'actualité Page 72
Syntec La lutte porte conseil Page 75
Ubérisation Esclave à son insu Page 76

PROPOSITION DE MODIFICATIONS STATUTAIRES PAGE 79

PROPOSITION DE DIRECTION DU SYNDICAT PAGE 91

Collectif de coordination multisecteur Page 93

PROPOSITION DE DÉROULEMENT DU CONGRÈS

THÈMES ET HORAIRES DU CONGRÈS

JEUDI 22 MARS

8 heures — Accueil des congressistes, remise des documents, pointage des mandats, remise des dossiers, accueil des invités (Samia Guelil, Martine Ragouillaux)

Première séance

8 h 30 — Élections du bureau, du président (François Vida) et des assesseurs (Jean-Luc Kravetz, Émilie Pezzopane) de la première séance (présentée par Aïcha Gavinet)

8 h 45 — Ouverture du 3e congrès d'Info'Com-CGT, désignations des commissions (mandats, orientation et statuts), explications des documents et du déroulement du congrès (Julien Gicquel)

9 heures — **Rapport d'introduction** (présenté par Romain Altmann)

9 h 30 — Débats

10 h 30 — Brisure (pause)

10 h 45 — Allocution de David Roussel (secrétaire du SIPC-CGT)

11 heures — Débats

12 heures — Élections de la présidence (Marianne Ravaud) et des assesseurs (Julien Lechevallier, Laurence Karsznia) de la séance de l'après-midi

12 h 15 — Allocution d'un représentant des Amis de la Commune de Paris

Fin de la première séance
Apéritif et repas

Deuxième séance

14 heures — **Numérique, un avenir sans travail ?** (présenté par Olivier Blandin)

14 h 15 — Débats

15 h 45 — Pause

16 heures — Allocution de Carine Picard-Nilès (secrétaire générale de l'Amicale Châteaubriant-Voves-Rouillé-Aincourt)

16 h 15 — **Vers la fin du travail socialement organisé ?** (présenté par Stéphane Paturey)

16 h 45 — Débats

17 h 45 — Élections de la présidence (Chrystel Delarue) et des assesseurs (Bruno Belem, Stéphane Piéra) de la séance du vendredi matin

18 heures — **Débat public : Construire la résistance ?** (présenté par Jean Gersin)

Apéritif

VENDREDI 23 MARS

Troisième séance

8 heures — Accueil des congressistes

8 h 30 — **Des solidarités à reconstruire** (présenté par David Jourdan)

9 heures — Débats

10 heures — Pause

10 h 15 — Allocution d'Armelle Pradelle (directrice pédagogique de Graphisme & Communication)

10 h 30 — Débats

12 heures — Élections de la présidence (Cécile Gréa) et des assesseurs (Laurent Perlikowski, Jean Gersin) de la séance de l'après-midi

12 h 15 — Allocution de Philippe Escuredo, du Comité du Livre, de la communication et du papier du Secours populaire français

Fin de la troisième séance
Apéritif et repas

Quatrième séance

14 heures — **Quel syndicat pour quelles avancées sociales ?** (présenté par Julien Gicquel)

14 h 15 — Débats

15 h 15 — Intervention sur les finances (présentée par Olivier Blandin)

15 h 30 — Débats

16 heures — Présentation des amendements au document d'orientation (par David Jourdan)

17 h 15 — Pause

17 h 30 — Présentation des amendements sur les modifications statutaires (par Stéphane Paturey)

18 heures — Clôture des amendements sur le document d'orientation et les statuts

18 h 15 — Élections de la présidence (Florence Lemaître) et des assesseurs (Aïcha Gavinet, Richard Wilf) pour la cinquième séance

18 h 30 — Clôture des candidatures
Réunions des commissions des mandats, du document d'orientation et des statuts

19 heures — Apéritif

20 heures — **Début de la soirée fraternelle**
Spectacle de la compagnie Jolie Môme

SAMEDI 24 MARS

Cinquième séance

8 heures — Accueil des congressistes

8 h 30 — Mise en place du bureau de vote

9 heures — Compte rendu des amendements retenus, débats et vote du document d'orientation (présenté par David Jourdan)

10 heures — Rapport de la commission des statuts, débats et vote (présenté par Stéphane Paturey)
Mise en place du bureau de vote

11 h 00 — Élection des membres du collectif de coordination multisecteur (CCM)

11 h 30 — Pause
Dépouillement des votes

11 h 45 — Rapport de la commission des mandats
Résultats des votes des membres du CCM (présenté par Florence Lemaître)

12 h 15 — Réunion du CCM et élection des responsables exécutifs
Brisure (pause) pour les délégués

12 h 45 — Présentation du secrétariat, du CCM et hommage aux sortants (présenté par Richard Wilf)

13 h 15 – — **Clôture du 3e congrès d'Info'Com-CGT** (présenté par Stéphane Paturey)

À la, buffet campagnard

PROPOSITION DE DOCUMENT D'ORIENTATION

PRÉCISION :

Pour des raisons de simplicité d'écriture et de manque de temps pour harmoniser le contenu, les rédacteurs de ce projet de document d'orientation ont choisi de ne pas utiliser l'écriture inclusive.

Il appartient évidemment au congrès de choisir l'option inverse. Dans ce cas, il faudra prévoir le travail de correction avant édition définitive du document.

LE PARI DE LA COMBATIVITÉ

L'épopée humaine, merveilleuse à bien des égards, ne semble pas retenir les horreurs du passé. La guerre et les exactions commises en son nom sont-elles inhérentes à sa nature ou bien les conséquences de politiques qui imposent l'injustice et les inégalités comme unique modèle de société ?

Comme toujours, la véritable dénomination des « crises » demeure la cupidité. Lorsque l'injustice et les inégalités prennent le pouvoir, ce sont les bas instincts de la peur qui sont agités par les véritables bénéficiaires du système capitaliste. À quoi peut s'attendre le monde lorsque les huit plus grands capitalistes de la planète détiennent autant de richesses que la moitié de l'Humanité ? Que peut attendre l'humanité lorsque la fortune des 500 plus riches progresse de 1 000 milliards de dollars en 2017 et que les plus faibles sont contraints de payer les excès d'une économie financiarisée à l'extrême et ne connaissant aucune règle ?

La cupidité de la finance dirige le monde

Afin d'éviter de s'attaquer aux véritables causes de tant de misères, l'attention des populations est détournée et les automatismes de la peur sont exacerbés par la montée des réflexes identitaires et autoritaires. Les dirigeants du monde, à l'image des représentants des états du G20, ne sont plus que des marionnettes au service de la finance et des géants de la nouvelle économie.

Les inégalités sonnent le pas de charge du chaos et multiplient les conflits sur l'ensemble de la planète. Révolutions dans les pays d'Afrique du Nord, conflits interminables au Moyen-Orient, escalade guerrière entre les États-Unis et la Corée du Nord, développement des intégrismes religieux et des ségrégations ethniques… Tout est fait pour que la planète explose et que l'Humanité s'entretue.

Aux États-Unis, le raciste Trump fait construire son mur, comme l'ont fait par le passé les gouvernants israéliens. En Corée du Nord, le dictateur Kim Jong-un assassine son propre oncle au moyen des réacteurs d'un avion. En Arabie Saoudite, le roi Salmane ben Abdelaziz Al Saoud applique la charia à son peuple. En Turquie, Erdogan massacre les Kurdes, femmes et hommes, qui ont déjà payé un lourd tribut dans la guerre qu'ils ont menée contre Daesh. En Pologne, le président Andrzej Duda menace de prison des militants politiques pour « apologie du communisme ». Et, en France… pays des droits de l'Homme… les syndicalistes sont condamnés pour avoir défendu les emplois, les droits des travailleurs.

Lorsque les débats politiques sont dominés par le terrorisme, par la question des migrants, par la généralisation de l'état d'urgence, lorsque le seul point commun entre les gouvernements européens est de réclamer davantage de compétitivité, moins d'impôts et moins de « charges sociales », il ne reste pas beaucoup de place au monde du travail, aux salariés et à leurs représentants.

La machiavélique manipulation est à l'œuvre et les États n'ont de cesse de prôner le remboursement de la dette. Mais de quelle dette parle-t-on ? De celle qui réduit les services publics de manière draconienne, de celle qui assiste par centaines de millions les entreprises du CAC 40, de celle qui détruit le cadre social français ou de celle qui précarise les jeunes, les travailleurs, les sans-emplois et les retraités ?

Travailleurs, taisez-vous et payez !

Ces États n'ont aucune intention de faire payer aux capitalistes les ravages dont ils sont coupables sur l'ensemble du globe, et les politiques publiques n'en finissent pas de ponctionner les maigres ressources de l'extrême majorité des contribuables. Les capitaux sont transférés d'un pays à l'autre sans que les États n'aient leur mot à dire. L'économie libérale n'a pas de temps à perdre et les Bourses bénéficient des technologies numériques pour déstabiliser, à la vitesse de la lumière, les politiques qui voudraient placer le sort des femmes et des hommes au centre de leur préoccupation. Les paris financiers autour de cette manne extraordinaire qu'est la dette finissent dans des paradis fiscaux, au même titre que les dividendes versés aux actionnaires, sans que cela ne pose de problème aux États censés appliquer des règles strictes contre ces vols manifestes.

L'individualisme doit être la doctrine de la construction de l'Humanité. Tous les besoins vitaux passent sous la coupe du marché capitaliste : logement, eau, énergie, alimentation, transports, solidarités intergénérationnelles, protection des risques… Tout doit être rentable pour rapporter des profits à la minorité la plus riche et, en contrepartie, chacun doit négocier le moyen de se protéger et de subvenir à ses besoins.

Après avoir cassé les systèmes solidaires de par le monde, le libéralisme cherche à rebondir. Son principe est de ne plus construire une économie basée sur la création de richesses ou sur une production réelle, matérielle ou de services. Il s'appuie sur une spéculation boursière accrue qui a poussé le principe jusqu'à parier sur l'effondrement de la banque américaine Lehman Brothers, au moment

de la « crise des subprimes » en 2007-2008. La conséquence a été terrible pour les citoyens de toute la planète. Prétextant que l'économie des banques du monde pouvait s'écrouler, les travailleurs contribuables étaient contraints de payer à deux reprises cette crise : une première fois directement, en remboursant leurs crédits ; une seconde, indirectement, en aidant les banques à se renflouer avec l'aide de fonds publics.

La France une nouvelle fois sous pression libérale…

Emmanuel Macron n'est qu'un sous-produit de la pression libérale qui étouffe le pays sans interruption, depuis le long règne de François Mitterrand, contemporain des Thatcher et Reagan. Le candidat, produit standard de la finance, a été élu président de la République à la faveur de conditions exceptionnelles :

- l'agonie d'une social-démocratie au service d'une Union européenne vouée à la Banque centrale européenne (BCE) de Francfort ;

- le scandale de la corruption du candidat de la droite considérée comme la relève naturelle ;

- une extrême droite déchirée entre putschisme historique et institutionnalisation ;

- une percée insuffisante – mais de très peu, malgré tous les obstacles – de la gauche de relève.

C'est ainsi que Macron est devenu roi du désert politique.

Voiture-balai d'une République de marché mondialisé, il se vit comme le sauveur du marché européen. Et il se lâche… Tout se résume par ces simples mots : Macron est là comme un nettoyeur. Il finit le sale boulot bien entamé par ses prédécesseurs, suppression de l'impôt sur la fortune, mise en coupe réglée du cadre social et du code du travail, privatisations des services publics, individualisation de l'assurance contre les risques communs (chômage, maladie, accident), casse de la solidarité intergénérationnelle du système de retraite…

Macron n'a rien inventé, et s'il se prend pour un penseur de dimension stratosphérique, il n'est que le télégraphiste des directives de l'Union européenne et du Fonds monétaire international (FMI). Son système est simple : il faut rattraper le retard pris à l'égard de son modèle absolu, la République fédérale d'Allemagne. Sa vision est binaire : d'un côté, les entreprises « zombies » - mortes-vivantes, genre SNCF, la Poste, l'hôpital public, les universités, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), etc. -, de l'autre les start-up, les entreprises branchées sur le numérique mondialisé. Sa méthode est grossière : faire semblant de négocier, et passer en force. Il utilise les rouages les plus autoritaires de la V[e] République pour la pratiquer.

Il était de ce fait extrêmement difficile de passer de la résistance en échec face à la loi El Khomri, en 2016, à une lutte victorieuse contre les ordonnances, en 2017. D'autant que, de façon prématurée et soudaine, la fin du mouvement a été décidée d'en haut, brusquement et sans la moindre concertation. C'était une gageure de digérer une première bataille sur le Code du travail et de passer à une contre-attaque sur des ordonnances rédigées comme un point final de l'offensive précédente.

Néanmoins, force est de constater que le recours à l'action gréviste aurait pu enraciner le mouvement, et ainsi éviter l'enfermement dans un cycle de quinze manifestations qui étirait le mouvement social sur la durée. Les actions-manifestations saute-mouton n'ont pas permis de gagner l'abandon ou l'abrogation de la loi.

Dans cette passe délicate, notre syndicat s'est vu propulser sur le devant de la scène à son corps défendant. Il a apporté sa pierre à l'édifice de construction de la mobilisation, a participé aux journées de mobilisation, même s'il n'a pas pu gagner la grève reconductible dans les entreprises de son champ syndical.

Info'Com-CGT, comme tout le mouvement social, aborde une toute nouvelle situation : il se heurte à un détricotage de plus d'un siècle d'acquis et de conquis sociaux. En matière de droits sociaux, comme dans le domaine de l'idéologie libérale, le soupçon est porté sur les travailleurs, sur les citoyens, sur les privés d'emplois, sur les migrants, les sans-abri. Le patron - « l'employeur » - est considéré comme le pilier de la république, objet de toutes les attentions des pouvoirs publics.

Sacré défi ! Les ordonnances posent à toutes les équipes syndicales ce problème immédiat : elles se proposent d'éjecter de l'entreprise le syndicalisme indépendant.

Elles veulent remplacer les instances représentatives du personnel (IRP) par autant de comités sociaux et économiques, qui réduisent considérablement le nombre de délégués. Les employeurs voudraient réduire la fonction de ces comités à une collaboration avec la direction de l'entreprise. Le couronnement de ce conseil social et économique serait le conseil d'entreprise, qui peut être mis en place sans délai. Cette vieille revendication du Medef confère au conseil d'entreprise, composé de façon paritaire, toutes les attributions de négociation et de représentation en lieu et place des mandatés du syndicat et des élus du personnel.

Par une lente construction au travers des luttes, le salariat avait réussi à se doter d'une représentation syndicale indépendante des employeurs au sein des entreprises. C'était les IRP, à savoir délégués du personnel, délégués au comité d'entreprise, membres du Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT), délégués mandatés par leur organisation syndicale. Jamais cette mise en place ne s'est déroulée de façon harmonieuse, la réaction patronale a été constante : refus du fait syndical

dans les très petites entreprises (TPE), méthodes dissuasives contre la syndicalisation, répression contre les délégués, tentative permanente de les dévoyer, les corrompre et les marginaliser, collaboration avec des syndicats jaunes ou orange.

La représentation indépendante du personnel a toujours été un combat. Ordonnée par le gouvernement, cette rationalisation des IRP pose cette question majeure, immédiate : comment y résister, comment continuer à représenter le personnel auquel l'employeur s'adresse directement, dans l'espoir d'attirer vers ses intérêts des salariés supposés disponibles et consentants à oublier leurs intérêts et revendications.

Ce combat de la représentation indépendante est le nouveau challenge que relève le syndicat Info'Com-CGT et ses équipes syndicales, en construisant un rapport des forces permettant de lutter pied à pied et victorieusement contre cette offensive anti-syndicale majeure.

Le bilan de notre syndicat lui permet de relever le défi. Qu'on en juge !

1 Info'Com-CGT à l'affiche

Dans les manifestations, dans les locaux CGT ou sur les réseaux sociaux, le succès des affiches d'Info'Com-CGT ne se dément pas. À en croire les réactions sur les réseaux sociaux, cette impertinence au service des valeurs que défend le syndicalisme CGT au cours de son histoire semble être vécue comme une nécessité par de nombreux camarades.

L'affiche, devenue fameuse, sur les violences policières, du fait de son écho médiatique, a pris une véritable dimension politique. Après les grandes tirades de la classe politique sur la liberté d'expression suite au massacre à Charlie Hebdo de nos amis et camarades du syndicat, des députés réactionnaires et un ministre de l'Intérieur « socialiste » osaient menacer de déposer plainte contre nous pour diffamation. À la veille du 41e congrès de la CGT, viser notre syndicat avait pour but politique de viser la CGT.

La seule question qui se pose réellement pour la direction d'un syndicat au cœur d'une telle tourmente médiatique : assumons-nous ? A l'évidence, ces violences étaient manifestes et systématiques à l'occasion de tous les défilés contre la loi Travail.

Le caractère diffamatoire de cette affiche n'était donc pas avéré. Or, la dénonciation de cette situation plus qu'alarmante, au-delà de l'épouvantable férocité qu'elle représentait, s'est imposé à nous, militants syndicalistes, comme une nécessité.

Dans ce tourbillon médiatique, nous tenons à rendre hommage aux positions très courageuses prises par nos amis et camarades des syndicats policiers SGAP CGT Police Paris et de l'Union fédérale des retraités CGT Police.

De même, les nombreuses marques de solidarité reçues par notre syndicat contre cette violence politico-médiatique ont permis des contacts et des échanges avec des syndicats de la CGT et beaucoup d'autres organisations que nous n'aurions pu imaginer précédemment.

En particulier, les invitations à participer aux débats organisés par Nuit Debout et les différentes assemblées générales étudiantes auxquelles le syndicat a été convié ont été fort enrichissantes. Les prémices d'une large ouverture du syndicat…

2 Info'Com-CGT, la solidarité chevillée au corps

Notre syndicat, pour qui la solidarité n'est pas un vain mot, a continué à mener une action solidaire avec des camarades en lutte, et a apporté une aide politique et logistique à certains de leurs combats. Ainsi, durant la dernière mandature, Info'Com-CGT a participé à de nombreux rassemblements pour soutenir des syndicalistes discriminés comme les camarades de Goodyear, ceux de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (Direccte) en Île-de-France, le leader syndical de Guadeloupe Elie Domota, mais aussi des syndicalistes CGT ou SUD victimes de la répression syndicale à La Poste… Nous avons aussi dépassé certaines frontières en soutenant le combat légitime de jeunes issus des quartiers populaires victimes de la violence policière, notamment le combat pour que justice soit faite concernant Adama Traoré.

Notre solidarité s'est illustrée en appuyant des luttes comme celle des camarades d'Arjo Wiggins à Wizernes, luttant pour le maintien de l'outil de production, ceux de La Voix du Nord luttant contre un plan drastique de suppressions d'emplois. Certaines de ces luttes ont fait l'objet, au-delà de notre présence physique à des initiatives et mobilisations, d'une solidarité financière ou logistique pour les aider et leur permettre de médiatiser leur action. C'est le cas des salariés du secteur de la banane en Guadeloupe, dont la lutte exemplaire a été couronnée de succès, après plus d'un mois de grève reconductible.

Cette présence et solidarité du syndicat est vitale et régulièrement appréciée. Elles ont permis de construire des liens et des rapports fraternels indéfectibles, particulièrement dans des secteurs dans lesquels nous n'étions pas habitués à porter notre solidarité. Celle-ci participe de notre volonté d'élargir un travail en commun avec d'autres structures CGT. Trop souvent, les syndicats CGT restent enfermés dans les problématiques professionnelles et sectorielles, alors que face à la violence des politiques patronales ou gouvernementales, il est urgent de construire des convergences d'analyses et d'actions.

3 Quand Info'Com CGT rencontre Goodyear, rompant un silence confédéral difficile à comprendre

Ainsi, est-il plus belle rencontre que celle réalisée avec nos camarades de Goodyear ? Sept années de luttes et de batailles juridiques pour la reprise de l'activité de l'entreprise Goodyear forcent le respect. Cette détermination sans faille a été sanctionnée, début 2016, par le pouvoir politique et son bras armé judiciaire, avec une condamnation en première instance de huit élus de Goodyear à de la prison ferme.

La solidarité avec nos camarades de Goodyear ne s'est pas construite sur des promesses sans lendemain. Devant la frilosité de la Confédération à faire du procès en appel contre ces militants CGT une mobilisation nationale, la CGT Goodyear, le Syndicat des imprimeries de presse et de la communication (SIPC-CGT) et Info'Com-CGT ont rassemblé leurs petits moyens leur grande énergie pour faire du rassemblement des 19 et 20 octobre 2016, à Amiens, un succès rassemblant une dizaine de milliers de camarades. Cet événement, que nous avons porté par la force de nos convictions, a permis de porter haut et fort notre combat pour les libertés syndicales. C'est certainement le plus gros rassemblement sur ce sujet de l'année 2016.

On peut s'étonner que la Confédération ait fait si peu pour faire de ce procès emblématique une démonstration de force de notre organisation syndicale contre la discrimination. Elle s'était engagée de façon plus affirmée pour les « cinq de Roanne », relaxés en 2014. Le niveau de l'attaque portée par l'exécutif et son procureur lors de cette journée de procès, à Amiens, nécessitait un message politique fort de la CGT, pour les Goodyear comme pour tous nos autres camarades victimes de la répression dans le cadre de leur activité syndicale. « Quand on s'attaque à un élu de la CGT, c'est à toute la CGT que l'on s'attaque » ne devrait pas être seulement un slogan de congrès, mais une démonstration de notre force : celle de la solidarité de la CGT.

4 Info'Com-CGT renoue avec l'héritage, la Caisse de grève !

Lors de la lutte contre la loi El Khomri, en 2016, quatre syndicats CGT, la CGT Goodyear, la CGT Air France, Info'Com-CGT et le SIPC-CGT ont pris l'initiative de lancer une caisse de grève pour soutenir les salariés en grève reconductible. Cette initiative sur la caisse de grève a été condamnée par nos détracteurs. Pourtant, quel succès pour cette chaîne solidaire qui relie ceux qui luttent et les donateurs ! Nous espérions seulement quelques milliers d'euros… c'est 565 000 € qui ont atterri sur le pot commun pour venir en aide aux camarades en grève reconductible pendant le mouvement de 2016 contre la loi Travail.

Sans aucun doute, le succès de ce vaste élan solidaire a reposé sur la transparence de la démarche lors du lancement de cette caisse. En amont, l'élaboration commune avec les donateurs d'une charte établissant précisément le cadre du versement des aides a permis que s'instaure un véritable climat de confiance.

Chaque donateur peut télécharger sur notre site une plaquette retraçant dans le moindre détail l'état financier de la caisse et le nombre de structures syndicales bénéficiaires de cette solidarité.

Un montant en fonction du nombre de grévistes a été versé à chaque structure syndicale qui en faisait la demande sur la base du respect des principes énoncés dans la charte.

Les camarades qui se sont émus du fait que cette caisse de lutte n'était pas dirigée uniquement vers les militants grévistes CGT n'ont pas pris en compte son objectif. Les donateurs ne sont pas tous membres de la CGT et leur solidarité s'est adressée à tous les grévistes, indépendamment de leur appartenance syndicale, qu'ils soient syndiqués ou non.

En revanche, ces mêmes camarades auraient dû s'inquiéter que cette initiative ne soit pas l'œuvre de la direction confédérale afin d'élargir l'efficacité du mouvement soutenu par une majorité de l'opinion publique.

Début 2017, les donateurs ont été sondés et ont donné leur assentiment afin que la caisse de grève évolue, et vienne en aide aux grévistes, aux militants syndicaux et aux victimes condamnés par la répression judiciaire.

5 Ce bilan permet à Info'Com-CGT la construction de convergences nouvelles

L'activité militante a favorisé de multiples rencontres, mais surtout a permis de dépasser véritablement les bonnes résolutions de congrès et inscrire concrètement l'action interprofessionnelle dans notre pratique syndicale.

Dorénavant, Info'Com-CGT siège à la commission exécutive de l'Union départementale CGT de Paris, tisse des liens fraternels avec l'Union locale CGT du 13e arrondissement et entretient des relations avec de nombreuses structures syndicales CGT sur l'ensemble du territoire.

Ces échanges permettent de mettre en œuvre des actions communes contre la loi Travail.

Notamment, avec une cinquantaine de syndicats CGT, nous venons de remporter une victoire importante dans une procédure engagée devant le Conseil d'État. Ce n'est pas une mince affaire, puisque le Conseil d'État a annulé le décret sur le référendum d'entreprise.

Le résultat de ce jugement permet d'entrevoir d'autres recours juridiques. Cette démarche ne saurait pour autant ignorer toutes les autres initiatives par la lutte contre l'application légale du programme politique du Medef.

Le monde à venir doit rompre avec tous les reliquats de l'aliénation capitaliste et se fonder sur des principes nouveaux. C'est dans cet esprit que notre syndicat est à l'œuvre pour dénoncer à travers un énorme travail de communication, d'analyses et de positionnements clairs les

méfaits de la politique de Macron et de son gouvernement contre la jeunesse, les salariés, les exclus et les retraités.

6 Le Front social comme aiguillon du réveil syndical

Autre action singulière initiée par notre syndicat et d'autres : la création du Front social !

À l'origine, une réelle frustration de voir le mouvement soutenu par une large majorité de la population s'arrêter brusquement, sans aucun débat et sans tenir compte de l'engagement sincère et indéfectible de nombreux militants contre cette loi scélérate.

Autre aspect fondamental qui a permis de démontrer l'originalité d'une telle démarche : nos échéances sont uniquement celles du monde du travail. Pas de trêve pendant une campagne présidentielle pour revendiquer nos droits et une volonté toujours aussi vivante de ne « rien lâcher ».

Après l'orientation prise le 15 septembre 2016 au soir par les directions syndicales d'arrêter le mouvement social, il s'agissait pour beaucoup de militants de ne pas accepter cette décision. Le 22 avril 2017, première manifestation contre la loi Travail post-mouvement, en l'espace de quelques semaines d'existence, le 8 mai, le Front Social a rassemblé une dizaine de milliers de participants sans bénéficier d'aucun relai médiatique.

Pour nous, militants CGT, voir sur un plateau télévisé notre secrétaire général se désolidariser d'une initiative a été incompréhensible. Drôle de manière pour un dirigeant syndical de soutenir la lutte.

Il nous semble inacceptable d'accuser ses camarades de propos malveillants envers lui devant les caméras et d'interpréter le sens d'une affiche en affirmant le contraire de ce qu'elle exprime. Nous attendons plutôt de toi, camarade Philippe, une orientation claire pour conduire le combat contre la régression sociale. Agissons pour transformer les défaites en victoires, et laissons les chiens de garde du capital faire leur sale besogne !

L'autre originalité du Front social : nul besoin d'en être adhérent, de suivre une ligne politique partisane, syndicale ou associative. Chaque organisation ou mouvement, chacune ou chacun rejoint le Front Social en conservant son identité et ses idéaux.

L'heure n'est pas à la bataille de chapelle. Rassembler ce qui est épars, s'appuyer sur nos convergences plutôt que sur nos différences et construire les conditions pour faire émerger nos luttes, afin de gagner les jours heureux : voilà la tâche du Front social et d'un véritable syndicalisme de lutte rassemblé, émancipateur !

Fort de ce bilan, notre syndicat Info'Com-CGT propose un glossaire, un dictionnaire, un abécédaire, comme on voudra bien le nommer, du moment qu'il serve au développement du syndicat, de l'action, du rassemblement, des luttes et des victoires.

ACTIONNAIRE

IL SE GAVE SUR LE DOS DES SALARIÉS

Actionnaire : individu, famille ou société propriétaire du capital d'une entreprise dont il ou elle tire des revenus.

Dans le monde économique, le capital est détenu par un ou plusieurs actionnaires qui travaillent rarement au sein de l'entreprise. Il comprend les moyens de production ou de transformation, les matières premières ou encore les placements financiers de la société. Le capital augmente en valeur grâce à la production et/ou à la vente de biens et de services, opérée par les travailleuses et les travailleurs, qu'ils soient salariés ou prétendument « indépendants ».

La valeur produite permet de rémunérer le travail et d'augmenter le capital – nouveaux investissements, nouvelles acquisitions… Jamais satisfaits de l'augmentation constante de leur capital et afin de se rémunérer eux-mêmes, les actionnaires ponctionnent un capital financier supplémentaire – les dividendes – sur la rémunération du travail. La CGT définit ce procédé comme le « coût du capital » en opposition au « coût du travail « cher aux idéologues : afin de lancer son activité et/ou d'assurer son développement, une société peut utiliser le capital de son créateur (entreprise familiale), s'endetter auprès d'une banque et/ou s'engager sur le marché boursier. Dans tous les cas, ce capital est rémunéré soit par un taux d'intérêts soit par des dividendes. C'est ainsi que, en trente ans, pour 100 euros de salaire, le montant du dividende est passé de 7 à 34 euros. Alors que, en 1981, les salariés travaillaient 12 jours par an uniquement au profit de l'actionnaire, ce chiffre est désormais de 45.

Évidemment, la conséquence de ce fonctionnement capitaliste, c'est que l'argent va à l'argent : 8 milliardaires détiennent autant de richesses que la moitié la plus pauvre de la population mondiale. Le magazine *Challenges* publie régulièrement une liste des plus grandes fortunes de France. Parmi les dix premiers de ce classement figurent plusieurs patrons de presse : Bernard Arnault (1er, *Le Parisien*, *Les Echos*, *Investir*, *Connaissances des arts*), Serge Dassault (5e, *Le Figaro*), Patrick Drahi (8e, *Libération*, *L'Express*), Xavier Niel (10e, *Le Monde*, *Télérama*, *Courrier international*, *L'Obs*).

Des évadés fiscaux aidés par l'Etat

Toujours avides de gains supplémentaires, les capitalistes se sont appuyés sur des législations favorables pour complexifier les montages financiers des entreprises, au détriment des citoyens et des travailleurs, qui finissent toujours par payer la note. Ainsi, certains patrons actionnaires constituent des sociétés mère (holding), salariant seulement la direction, afin de cacher ces revenus aux instances du personnel de la ou des entreprises principales de production. Ils font ainsi supporter la constitution de leur capital par les salariés, par le système d'endettement de l'entreprise par « leveraged buy-out » (LBO). Ils revendiquent et obtiennent des exonérations de cotisations sociales et des subventions diverses (en France, le crédit d'impôt compétitivité recherche, CICE). Ils créent des sociétés écrans dans les paradis fiscaux. Les chiffres de cet argent volé aux salariés et caché à l'administration fiscale donnent le tournis : rien qu'en France, de 60 milliards à 80 milliards d'euros par an !

Les capitalistes cherchant toujours à anéantir la rémunération des travailleurs, la lutte entre capital et travail, entre actionnaires et salariés, se perpétue indéfiniment. Ainsi, dans nos champs d'activité, à la suite d'un rachat ou d'une réorganisation, syndicats et salariés ont vu dénoncer ou abandonner des accords d'entreprise ou de groupe améliorant la rémunération des salariés. Par exemple, au Groupe Moniteur, lors de son rachat en LBO par Infopro Digital, nous avons mené une campagne pour dénoncer la volonté de la nouvelle direction de réduire les droits des salariés et de dénoncer plusieurs accords. Chez Publicis, nous nous sommes saisis des assemblées générales annuelles d'actionnaires pour organiser une mobilisation afin de dénoncer les bénéfices insolents redistribués aux actionnaires, alors que les salariés n'avaient dans le même temps aucune augmentation collective.

Gagner la transformation sociale

Ne se suffisant pas d'attaquer la rémunération du travail, les actionnaires ont trouvé un processus plus insidieux par lequel nous sommes tous touchés : les licenciements, avec son corollaire, l'augmentation de la charge de travail pour les salariés restants. Ainsi, depuis quatre ans, peu de sociétés dans lesquelles nous sommes implantés n'a vu son nombre de postes de travail augmenter à périmètre d'activité constant et n'a vu une amélioration significative de la rémunération du travail. Certes, de nouveaux postes sont créés, mais cela s'opère au prix d'un remplacement d'anciens salariés (bien rémunérés) par des nouveaux, souvent jeunes et précarisés, bien moins payés.

C'est notamment pour ces raisons que notre syndicat a décidé, depuis 2014, de s'engager pleinement dans la « deuxième besogne » de la CGT : gagner la transformation sociale. Notre implication contre la loi travail, contre les ordonnances Macron et contre le rabot des droits sociaux participe de ce combat pour construire une alternative sociale.

Ces luttes ne sont pas terminées, malgré les tentatives diverses et variées d'étouffer la colère du mouvement social. Le syndicat s'engage à poursuivre son implication dans les luttes interprofessionnelles et sociales. Le syndicat s'engage à créer des solidarités et des luttes contre tous les licenciements dans ses secteurs d'activité. Le syndicat s'engage à sensibiliser les salariés dans leur société sur la répartition des richesses produites. Le syndicat s'engage à lutter contre tous les plans de stagnation ou de réduction de la rémunération du travail, y compris les plans de licenciements et les ruptures conventionnelles.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Réduire les dividendes afin d'orienter en priorité la valeur ajoutée vers les salariés et vers l'investissement
- N'autoriser les dividendes que si des augmentations collectives significatives sont réalisées dans les entreprises
- Interdire les licenciements pour les sociétés qui distribuent des dividendes
- Interdire aux sociétés déficitaires de reverser les dividendes
- Limiter les redevances groupe dues par les filiales afin de leur laisser des marges de manœuvre stratégiques et sociales
- Faire que les dividendes soient assujettis aux cotisations sociales

UN NOUVEAU CADRE À CONSTRUIRE

Ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise (Ictam) : ensemble de salariés exerçant une responsabilité particulière, technique ou d'encadrement.

Le statut cadre a souvent joué un rôle d'ascenseur social en structurant les classifications professionnelles et en offrant une perspective de carrière aux employés et aux ouvriers. Ce processus leur a permis, après plusieurs étapes, de devenir techniciens, agents de maîtrise, puis cadres. Aujourd'hui, la grande majorité des cadres obtient ce statut à la suite d'un cursus scolaire.

Les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (Ictam), en nombre croissant, sont de nos jours sous l'influence de plusieurs facteurs qui marquent une dégradation réelle de leurs responsabilités ou de leurs conditions de travail. Le statut cadre, s'il est bon pour l'ego, s'oriente ces dernières années vers une forme de prolétarisation.

Les directions, s'inscrivant dans une stratégie globale de flexibilité et de réduction des coûts, n'hésitent pas à généraliser l'accès à ce statut. Leur but, sous couvert d'autonomie et d'esprit de responsabilité au travail, est notamment d'amplifier la charge de travail à assumer sans que les salaires soient en adéquation avec les responsabilités exercées.

De plus, les directions dérégulent le temps de travail et imposent aux Ictam le forfait jours, les faisant travailler jusqu'à treize heures par jour avec pour seule obligation de respecter un temps de repos de onze heures consécutives entre deux journées de travail. Cette obligation a été balayée par les ordonnances Macron, de septembre 2017, qui ont permis de fractionner ce temps de repos.

Cette dérégulation du statut cadre s'inscrit dans de nombreuses dispositions du droit du travail : individualisation du temps de travail avec les conventions annuelles de forfaits en heures, puis en jours, clause de mobilité, de non-concurrence, de confidentialité, délégations de pouvoir et individualisation de la rémunération.

Humaniser le management

Alors que le cadre était intégré dans une hiérarchie comme un pilier de l'entreprise, il est désormais déconsidéré, sous-payé et corvéable à merci. Coincé entre le marteau et l'enclume, il est également poussé par sa direction à défendre le discours patronal à tous les niveaux de l'entreprise. Il n'est pas rare de voir des membres de l'encadrement intermédiaire appliquer sans discernement la stratégie patronale avant d'être à leur tour victime de cette logique.

Stress, burn-out, dépression, accident, suicide, violences, souffrances… Ces périls pour la santé des salariés au travail, les Ictam les subissent également. En ligne de mire, le style de management, déshumanisé, coercitif, chargé d'installer un sentiment d'insécurité et d'instabilité. Le stress professionnel et la pression morale sont devenus le quotidien des Ictam, alors que la recherche de la qualité, de progrès, de développement et d'amélioration du travail devraient être la norme.

Le mode de management confronte les salariés à des injonctions paradoxales : faire plus avec moins, dans le cadre d'un travail comportant des objectifs chiffrés souvent inatteignables et évalués en permanence à coups de « reporting ». Le carcan de la profitabilité financière impose des outils de gestion et des pratiques managériales qui ont pour unique objectif d'accroître la productivité, créant une tension constante. Les outils de gestion comme le « lean management », l'avancement au « mérite », l'évaluation individualisée des performances déshumanisent la valeur travail.

Ces procédures, ordonnées et imposées par des directions d'entreprise, sont construites indépendamment du sens et du contenu du travail. Elles développent de plus une stratégie du changement perpétuel : restructurations, mobilités, recomposition des métiers, changement des logiciels, des outils de travail, déménagements successifs… Ainsi, les salariés perdent ainsi leurs repères, leurs savoirs. Leurs expériences sont rendues obsolètes par cette stratégie du choc permanent.

Garantir les droits individuels et collectifs

La CGT revendique un nouveau statut pour les Ictam afin qu'ils puissent exercer leurs responsabilités sociales, environnementales et économiques dans le respect de l'éthique professionnelle. Ce projet garantissant des droits individuels et collectifs s'appuie sur trois critères fondamentaux : la qualification initiale et/ou acquise au fil de l'expérience, les responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités.

Il est temps d'agir, car les employeurs ne reconnaissent pas et ne rémunèrent pas les qualifications, les responsabilités et l'autonomie à leur juste valeur. Le patronat rémunère souvent les cadres comme des employés, ce qui a pour conséquence un écrasement des grilles salariales. À cela s'ajoute l'injonction d'être disponible 24 heures sur 24 malgré les dispositions légales qui imposent un droit à la déconnexion. Comment s'étonner alors qu'autant de cadres ne s'investissent plus dans

l'entreprise, viennent travailler « à reculons » et sont victimes de risques psychosociaux.

De plus, malgré leur investissement, leur expérience et leurs compétences, nombreux sont les cadres qui font l'objet d'une procédure de licenciement sur le seul critère de l'âge. Bénéficiant d'une ancienneté et d'une juste rémunération, les seniors sont les premières victimes de cette sortie de l'emploi. Ils sont alors remplacés par des plus jeunes, souvent surdiplômés, sous-payés et soumis à des horaires de travail dépassant la raison.

S'aligner par le haut

Pour Info'Com-CGT, les Ictam ont besoin d'un statut renouvelé et renforcé. C'est dans ce cadre que l'action du syndicat et de ses sections a été de défendre les salariés de l'encadrement, en priorité sur l'application excessive du forfait jours et contre les discriminations liées à l'âge.

Par ailleurs, dans le cadre de la réduction du nombre de branches professionnelles, plusieurs conventions cadres risquent de fusionner avec des conventions employés, beaucoup moins protectrices. C'est le cas dans la presse spécialisée. Info'Com-CGT lutte pour que l'alignement se fasse par le haut, afin de défendre les droits des cadres et de tous. L'ambition d'Info'Com-CGT est de reconstruire une démarche collective fondée sur l'expertise, l'expérience, et le fait de retrouver sa place dans l'entreprise.

L'action du syndicat en direction des Ictam a porté ses fruits puisque, à fin 2017, notre syndicat compte parmi ses membres 187 Ictam, soit 37 % de ses adhérents actifs.

Info'Com-CGT revendique la définanciarisation de l'entreprise et fonde son activité sur l'idée qu'il faut laisser les salariés bien travailler. Il s'agit de permettre aux Ictam d'être professionnellement engagés et socialement responsables. La transformation numérique ne doit pas se traduire par des changements qui dévalorisent tant le travail d'encadrement que les relations avec les collègues dans l'entreprise.

Nous devons nous attacher à redonner du sens pour un encadrement qui respecte les droits des salariés et l'environnement dans lequel ils évoluent, favorise leur inventivité et leur implication dans la prise de décisions. Développer l'émancipation de chacun et l'intelligence collective, voilà le projet d'Info'Com-CGT.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Assurer un mécanisme qui empêcherait toute fluctuation de salaire en cas de déclassement du poste
- Gagner la reconnaissance de la formation initiale et des qualifications
- Gagner la reconnaissance salariale de la qualification, la garantie d'un déroulement de carrière et un droit à la mobilité volontaire
- Construire un management alternatif respectant l'humain et basé sur la qualité de la production
- Agir pour la réduction de la charge de travail et une protection sociale garantissant la solidarité face à l'ubérisation
- Négocier un accord définissant le périmètre de l'encadrement et un ensemble de droits associés à la responsabilité professionnelle
- Mettre en place un accord de réduction du temps de travail respectant la vie privée et refusant le forfait jours, ou le strict respect des 35 heures quand il n'y a pas un accord d'entreprise plus favorable au salarié

LE SYNDICAT AFFICHE SES CONVICTIONS

Communication : ensemble des moyens et techniques permettant la diffusion d'un message auprès d'une certaine audience.

Contrairement à celle du patronat, la communication syndicale dans l'entreprise est strictement encadrée. Les syndicats ne disposent pas des moyens considérables qui sont à la disposition des directions. La communication des représentants du personnel (comité d'entreprise, comité social et économique) est souvent limitée, puisque les points abordés en réunion font souvent l'objet d'une obligation de discrétion. Créée pour préserver les secrets de fabrication, cette obligation a glissé progressivement sur les questions financières. L'objectif principal est d'éviter que les salariés s'inquiètent sur leur avenir… Heureusement, la communication syndicale n'est pas soumise à ces contraintes.

Le parti pris d'Info'Com-CGT est de dénoncer sans réserve les politiques patronale et gouvernementale mise en œuvre de concert contre le monde du travail. Si les organisations patronales ne se privent pas d'influer sur les décisions politiques, de même, nous devons porter nos propres revendications sur la place publique, en toute indépendance.

L'apparition des réseaux sociaux et leur diffusion massive dans la société sont une aubaine pour dépasser le cadre de l'entreprise et pour populariser nos revendications, nos actions et rendre plus visibles des conflits. Cela permet de toucher beaucoup plus largement les citoyens que nos simples adhérents et leur entreprise. Le succès de cette approche permet de sortir les luttes de l'invisibilité, d'élargir la solidarité et de mettre en œuvre des actions interprofessionnelles.

L'utilisation de certaines expressions n'est pas anodine. Ainsi, les termes qui désignaient hier le licenciement ont été remplacés par un champ sémantique qui vise à entretenir la confusion (plan de sauvegarde de l'emploi, consolidation de l'entreprise…). De même, la précarité et l'insécurité sont décrites par des termes flous, neutres voire à connotation positive (flexi-sécurité, adaptabilité, mobilité, compétitivité). À l'inverse, au lieu de parler de cotisations sociales et de salaire socialisé, le patronat se plaint des charges sociales excessives. C'est par la communication et la réappropriation du langage qu'Info'Com-CGT décrypte les attaques et dessine les contours de la riposte. Cela explique le succès de la communication précise, acérée et percutante de notre syndicat auprès du plus grand nombre.

Des affiches détonantes

En peu de temps, les affiches sont devenues emblématiques de l'orientation d'Info'Com-CGT. Dans ce domaine, nous avons franchi de nouvelles étapes que nous n'imaginions pas nous-mêmes. Les affiches, parfois polémiques, ont véritablement marqué la période, notamment lors du mouvement de 2016 sur la loi El Khomri. Malgré leur caractère polémique décrié par certains, ces affiches sont reprises, partagées, affichées par dizaines de milliers d'exemplaires. Elles ont été un véritable révélateur du sens de notre action syndicale. Nos affiches sont aujourd'hui reconnues et utilisées comme un véritable outil pour interpeller, convaincre et engager la discussion avec les salariés. L'intérêt pour ces affiches dépasse allégrement le cadre de la CGT.

Une audience exponentielle sur les réseaux sociaux

En quatre ans, le déploiement et l'audience d'Info'Com-CGT sur les réseaux sociaux ont explosé. Avec plus de 82 000 likes sur sa page Facebook, Info'Com-CGT peut se féliciter d'être devenu la page syndicale la plus suivie en France. Elle dépasse l'audience des confédérations elles-mêmes. Pour exemple, le record absolu s'établit avec deux publications :

- le 28 janvier 2017, une publication sur le travail du dimanche a totalisé 376 721 likes, 164 879 partages et 8,3 millions de personnes atteintes ;
- le 24 mai 2016, en plein mouvement social contre la loi El Khomri, une publication a totalisé 354 414 likes, 163 935 partages et 3 millions de personnes atteintes.

Sur les autres réseaux sociaux, notre présence reste plus modeste avec 3307 followers sur Twitter et 415 abonnés sur YouTube. Nous sommes désormais aussi présents sur Instagram (1657 abonnés), sur Flickr et sur Snapchat.

La fraternité en photo

Face à un discours politique et médiatique assimilant les participants aux manifestations contre la loi El Khomri à des casseurs, la décision du syndicat a été, au contraire, de montrer la solidarité, la détermination et la fraternité du mouvement syndical. Dès le mois de mars 2016, et à l'occasion de chaque rassemblement ou manifestation, Info'Com-CGT a donc diffusé des photos de militants. Des témoignages qui ont donné une image positive d'un mouvement par ailleurs soutenu par l'opinion.

Des vidéos bien accueillies

Après les photos, l'ambition du syndicat s'est portée sur la diffusion de vidéos. En quelques minutes, une vidéo est en capacité de rendre concrète et accessible une communication syndicale, devenant le témoignage d'une section syndicale confrontée à des difficultés spécifiques ou le bilan d'une mobilisation. Le syndicat a aussi créé des vidéos graphiques et pédagogiques avec d'autres organisations dans un cadre interprofessionnel. Sur des sujets transversaux, cette expérience a été particulièrement efficace avec :

- la vidéo expliquant la loi Travail, qui a totalisé 90 000 vues sur Facebook, 932 likes, plus de 1 400 partages et 3 242 vues sur YouTube ;
- la vidéo sur les ordonnances Macron, avec 167 000 vues sur Facebook, 1 900 likes, plus de 2 200 partages et 1 941 vues sur YouTube.

Par ailleurs, le syndicat a diffusé, en décembre 2017, sa première webémission en direct, sur le thème : « La lutte contre la loi travail et les ordonnances, c'est déjà fini ! » Cette première webémission a rassemblée une centaine de téléspectateurs en direct et totalisé 7 600 vues sur Facebook. Un début modeste, mais prometteur.

Un site Internet 3.0

Notre site Internet évolue afin d'être mieux référencé et surtout accessible sur n'importe quel support numérique (tablette, smartphone). Objectif : simplifier le site et développer de nouveaux outils. Chaque section syndicale pourra disposer d'une page et un espace adhérent permettra à nos camarades de gérer leur profil en ligne.

L'expression écrite, socle de la communication syndicale

Le développement des moyens numériques ne nous fait pas oublier que l'essentiel du message syndical s'appuie sur une réflexion, sur des décryptages, sur des analyses, sur des revendications qui nécessitent l'écrit. Cette large palette a pour ambition de s'adresser à tous les publics, chacun étant libre de choisir la forme la plus adaptée à ses envies pour découvrir l'expression du syndicat.

De nombreuses publications diverses et variées nous ont permis, par exemple, d'intervenir sur l'attentat contre nos amis de *Charlie Hebdo*, de soutenir Elise Lucet et son travail d'investigation, de rendre hommage au regretté Marc Peyrade, ancien secrétaire du syndicat et secrétaire général de la Filpac-CGT.

Presque quotidiennement, d'autre expressions permettent d'apporter des points de vue économiques, politiques ou sociaux ayant des incidences sur le monde du travail.

Pour les expressions des sections syndicales, Info'Com-CGT privilégie le tract, outil permettant d'assurer une information régulière aux salariés qui est appréciée. Cependant, il nous reste un important travail à réaliser pour que les expressions des sections soient plus réactives et plus nombreuses. Toutes les entreprises pourraient diffuser un journal comme le *Lion rugissant* chez Publicis !

Le bond qualitatif de notre communication s'est aussi illustré avec *Syndicalistes Debout !*, un outil de réflexions pour des débats réguliers, qui rencontre un large écho. Cette publication trimestrielle a été déclinée sous la forme de billets d'actualité. Elle complète les expressions statutaires et sectorielles *Angles solidaires*, *La Com s'affiche*, *Point Presse*, etc.

Par ailleurs, l'ensemble de la communication du syndicat est mis à la disposition des différentes structures de la CGT qui peuvent l'utiliser comme ils le souhaitent dans le cadre de leur activité.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Continuer à innover et à être un laboratoire d'expériences dans tous les champs de la communication syndicale
- Accentuer l'exposition web de nos sections syndicales et de nos outils (caisse de grève, guide du manifestant, luttes invisibles, etc.)
- Agir dans les entreprises pour faire reconnaître le droit à l'information syndicale par courriel auprès des salariés, la distribution des tracts sur le lieu de travail et un espace syndical sur les intranets des entreprises
- Obtenir des réunions d'information mensuelles sur le temps de travail
- Garantir la liberté d'expression des syndicats dans et hors de l'entreprise

HALTE À L'INFORMATION SOUS INFLUENCE

Déontologie : ensemble des règles ou des devoirs régissant la conduite à tenir pour les membres d'une profession.

Depuis le 1er juillet 2017, chaque entreprise de presse doit avoir négocié un texte visant « à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias ». Ce document peut prendre la forme d'un accord d'entreprise ou d'une charte. Il est aussi précisé que ce texte doit faire l'objet d'un accord paritaire avec les représentants des journalistes. Pour Info'Com-CGT, les seules à pouvoir négocier devraient être les organisations syndicales au sein de l'entreprise.

La charte de déontologie pose un cadre légal pour l'ensemble d'une profession. Info'Com-CGT estime cohérent que celle-ci puisse être élargie à l'ensemble des professions concourant à la réalisation directe ou indirecte de l'information, en prenant la forme d'une charte de protection de l'information et de ses salariés. Tous les salariés qui concourent de près ou de loin à la fabrication de l'information doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits.

Les multinationales fabriquent le prêt-à-penser

Les plus grands intérêts industriels, des multinationales, sont aujourd'hui propriétaires de médias d'information. Tous les jours, des pressions sont exercées sur les équipes rédactionnelles pour protéger les intérêts de ces grands groupes.

Pourquoi l'enquête sur les « Paradise Papers » a-t-elle été évincée des colonnes du *Parisien*, journal racheté par Bernard Arnault, précisément cité par le consortium de journalistes ? Comment expliquer que l'émission *Spécial Investigation* sur Canal Plus ait été supprimée de l'antenne par le repreneur Vincent Bolloré, patron de Vivendi ? Pourquoi les crédits alloués à *Cash Investigation* ont-ils été remis en cause par la direction de la télévision publique ? Est-il normal que des pages de publicité soient régulièrement supprimée après la publication d'articles déplaisants pour les propriétaires de ces grands groupes industriels ? On est loin ici des règles posées par le Conseil national de la Résistance, après-guerre, visant à lutter pour l'indépendance des médias…

Le conflit d'intérêts entre le monde des affaires et l'information est posé de manière récurrente. Une charte de déontologie de l'information, au sens large, doit permettre de traiter globalement les graves problèmes qui se posent entre les propriétaires de l'information et les rédactions, et notamment des règles précises contre les concentrations.

Une charte protectrice de tous les salariés

Cette obligation légale de mettre en place une charte de déontologie est d'abord une occasion unique pour réussir, comme l'a fait notre section du groupe Bayard, à intégrer dans un accord d'entreprise la charte de Munich des droits et devoirs des journalistes, qui les protège notamment contre l'arbitraire de ses supérieurs et réaffirme son droit au secret des sources. Tout accord devrait pouvoir, a minima, s'appuyer sur cette charte, déjà reconnue par le Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne ou encore par la direction du *Canard enchaîné*.

Mais attention, cette négociation peut aussi se retourner contre les journalistes, si la charte se concentre sur les devoirs en les durcissant. Un bon accord se conclut sur la base d'un équilibre entre droits et devoirs.

Afin d'éviter que la direction se défausse sur ses salariés, il peut être utile de préciser, en préambule de l'accord : « Le directeur de publication est la personne chargée, au sein de l'entreprise de presse écrite, audiovisuelle ou numérique, de rendre public le contenu éditorial. A ce titre, il est responsable pénalement de tout ce qui est publié. En aucun cas, il ne pourra se prévaloir du non-respect de cette charte pour s'exonérer de sa responsabilité, notamment au détriment d'un salarié de l'entreprise. »

En effet, la loi sur la presse du 29 juillet 1881 précise que la responsabilité des écrits incombe par priorité au directeur de la publication. Charge à lui de surveiller que les journalistes de sa publication font bien leur travail. Une fois la publication éditée, il est trop tard pour s'exonérer de ses responsabilités.

Imposer des règles à l'éditeur

En revanche, dans ce domaine plus que dans tout autre, il est donc important de rééquilibrer les choses : la définition des devoirs des journalistes peut être complétée par une définition des devoirs de l'éditeur. Ce sont les règles professionnelles que s'étaient eux-mêmes fixé les éditeurs de la presse spécialisée en 1985 : « L'éditeur maintiendra l'indépendance de la rédaction de sa publication à l'égard de tout groupe de pression (annonceurs publicitaires, pouvoirs publics, etc.) ; l'éditeur évitera toute équivoque entre les articles rédactionnels et la publicité. Il refusera de publier un article en fonction de considérations publicitaires ou financières. Il n'acceptera aucune publicité imitant le contenu rédactionnel et la présentation de la publication sans que ce texte soit spécifiquement identifié comme un message payé par un annonceur. »

Parmi les sujets importants qui peuvent être mis sur la table à l'occasion de cette négociation figure aussi, évidemment, la reconnaissance des équipes rédactionnelles, qui doivent bénéficier d'un droit de veto sur les nominations de leur hiérarchie.

En tout état de cause, « à défaut de conclusion d'une charte avant le 1er juillet 2017 et jusqu'à l'adoption de celle-ci, les déclarations et les usages professionnels relatifs à la profession de journaliste peuvent être invoqués en cas de litige ». On entre là dans une analyse très floue des droits et des devoirs de chacun qui n'aiderait personne à y voir plus clair.

(Encadré) Et pourquoi pas un conseil de déontologie ?

A titre de revendication plus large, nous pourrions proposer la création d'un Conseil de déontologie de l'information, comme cela existe ailleurs en Europe (notamment en Belgique). Cet organisme paritaire aurait pour fonction de contrôler la bonne application des règles de déontologie de l'information. En cas de manquement grave, sans aller jusqu'à la sanction pénale, ce conseil aurait le pouvoir de dénoncer publiquement les abus, voire de remettre en cause certaines aides publiques aux médias fautifs.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Conditionner les aides à la presse à l'absence de pression des actionnaires ou des annonceurs sur les équipes éditoriales
- Sanctionner pénalement les actionnaires qui tentent d'influer sur le travail des journalistes
- Obtenir un droit de veto des salariés sur les nominations des directions éditoriales
- Obtenir une charte déontologique s'appliquant à l'ensemble des salariés de l'entreprise
- Intégrer dans la charte des moyens humains et financiers pour le développement du journalisme d'investigation

L'ÉGALITÉ, UN COMBAT DE TOUS LES JOURS

Discrimination : traitement inégal envers une personne ou à un groupe de personnes sur la base de motifs racistes, sexistes, homophobes, syndicaux, fondés sur l'âge, le handicap, etc.

Chacun, dans son entreprise, a été témoin d'une discrimination : différence de salaire, évolution de carrière ralentie, façon de ne pas prendre quelqu'un au sérieux, consignes professionnelles mélangeant vie professionnelle et vie privée, mise en avant de stéréotypes dégradants, mise à l'écart, mépris, etc.

Face à ces traitements inégaux et/ou illégaux, le droit du travail est globalement peu contraignant pour les employeurs et les moyens de contournements sont nombreux. Pourtant, il est important de partir d'un principe de base du droit du travail : à travail égal, salaire égal. On peut y ajouter, traitement et évolution professionnelle égaux. Si de nombreuses dispositions légales existent pour lutter contre les discriminations, elles sont en général peu contraignantes et n'entraînent qu'exceptionnellement des sanctions. Ainsi, au lieu de lutter contre les discriminations, on a tendance à donner à la victime la possibilité de se plaindre, quitte à ce que le travailleur concerné renonce, faute de moyens ou pour éviter de perdre son emploi. Les pouvoirs publics ne se donnent pas les moyens de régler le problème à la base. Et la large tolérance observée dans l'entreprise vis-à-vis des discriminations s'explique notamment par un manque de solidarité.

Défendre le vivre-ensemble

La question de l'égalité salariale femmes/hommes est un combat de tous les jours. Malgré un niveau de diplôme équivalent, la discrimination concernant la rémunération des femmes est largement démontrée. Dans le privé, l'écart moyen de salaire est de 25,7 % (source : Observatoire des inégalités, 2012). L'article L. 1142-5 du Code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ». Dans la réalité, on constate que rien ne les contraint à réduire cette inégalité. D'ailleurs, les accords sur l'égalité hommes-femmes, déjà peu exigeants pour l'employeur, peuvent désormais se négocier une fois tous les trois ans au lieu d'une fois par an.

Néanmoins, pour s'attaquer à ces inégalités, il est possible d'entamer une négociation sur l'égalité hommes/femmes. Dans ce cadre, la priorité doit aller vers la négociation d'une enveloppe venant compléter le salaire des femmes, afin d'arriver à l'égalité dans tous les emplois. Refuser d'engager une négociation sur ce sujet est passible de sanctions financières pour l'employeur dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Cependant, il peut y échapper puisque, à défaut d'accord, un simple plan d'action unilatéral est possible.

La discrimination professionnelle des personnes handicapées est inscrite dans la loi de 2005. Cette loi permet aux personnes handicapées de bénéficier d'un traitement identique aux autres salariés. En cas de manquement, la discrimination au handicap est lourdement sanctionnée pour son auteur : risque d'une peine d'emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 €. Un recours civil auprès des prud'hommes est aussi prévu pour qu'un travailleur handicapé obtienne des dommages et intérêts suite aux préjudices subis.

L'invitation pour toutes les victimes de discriminations d'informer le délégué syndical Info'Com-CGT de leur entreprise contient une promesse : l'inspecteur du travail sera averti et celui-ci devra à son tour saisir la direction.

Voir la discrimination comme une forme d'oppression qui repose sur des préjugés, des fantasmes entretenus en vue de garder certains privilèges permet de mieux saisir ce qui est à l'œuvre et ce que nous subissons et entretenons parfois malgré nous. Cette discrimination profite évidemment au patronat, puisqu'il s'agit d'une méthode pour diviser les salariés.

De nombreuses forces réactionnaire dans le monde, nous poussent à conforter un ordre masculin – les religions, notamment leurs formes extrêmes, les autocraties, les hiérarchies militaires, etc. Ces forces prennent parfois un visage féminin ; Muriel Pénicaud ou Christine Lagarde, par exemple, ont sans nul doute fait du mal au droit des femmes dans le monde du travail. Mais, dans tous les pays, des associations tentent de faire prendre conscience que les femmes sont des travailleurs, des citoyens comme les autres. Certains sont plus avancés en la matière, c'est le cas des pays scandinaves.

Racisme, la couleur de l'exclusion

Il est important de prendre en compte l'ensemble des discriminations, même si les moyens de lutte sont parfois différents. Il faut reconnaître qu'il y a bien aujourd'hui une forme décomplexée, revendiquée, assumée de considérer que certains devraient avoir moins de droits. Les jeunes issus de l'immigration subissent ainsi, à l'école, dans l'embauche,

dans l'évolution professionnelle, des barrières invisibles liées aux préjugés et au racisme. Des patrons voyous exploitent la misère des sans-papiers, sous-payés, harcelés, dans des conditions dignes de l'esclavage, sans que l'administration ne se donne les moyens concrets de lutter contre cette infamie. Les seniors, bloqués dans leur carrière, sont ciblés davantage par les licenciements. Les jeunes mamans passent souvent à côté des promotions, par la seule crainte d'un investissement professionnel moins important.

Info'Com-CGT s'est mobilisé contre les discriminations syndicales dans plusieurs entreprises où nos élus ont fait face à des actes inacceptables : harcèlement à L'Harmattan, obstacles au déroulement de carrière à Publicis Consultants et à Exterion Media, tentatives de licenciement de nos représentants à Publicis Dialog, Publicis Proximedia et Concept Multimédia, avortées grâce à l'action du syndicat.

À côté de cela, le président au pouvoir prône aussi l'idée que certains devraient avoir plus parce qu'ils le méritent… Un discours de guerre sociale, de glorification du capitalisme ultralibéral, au sein duquel le discours anti discrimination n'est qu'un habillage.

Ainsi, lorsque les ordonnances Macron ont prévu de soumettre à un plafond les indemnités pour licenciement abusif, les rédacteurs ont pris soin d'exclure de ce plafond les dommages et intérêts liés à la discrimination. Un moyen de calmer les associations de défense des droits des femmes et les syndicats, mais un moyen aussi d'éviter de traiter le problème à la base, car on sait bien que le principe d'une discrimination est très difficile à prouver devant le juge. Il nous appartient, en tant qu'organisation de défense des salariés, de trouver des stratégies pour démontrer la réalité de ces discriminations, qu'elles entraînent des différences de salaire, d'évolutions professionnelles et/ou qu'elles sont porteuses de mal-être, de risques psychosociaux.

Au niveau syndical, une obligation nouvelle pèse sur les équipes, avec le principe de l'égale représentation des hommes et des femmes dans les élections professionnelles (depuis le 1er janvier 2017). Une contrainte supplémentaire qui transforme en casse-tête la composition de certaines listes, mais qui permettra, on l'espère, une évolution dans la représentation des salariés avec davantage de mixité. Il nous semble important, dans la démarche d'égalité hommes-femmes, que les syndicats, à commencer par le nôtre, montrent l'exemple, en essayant de davantage féminiser ses structures et en donnant leur chance aux femmes comme à la diversité.

(Encadré) Les femmes travaillent gratuitement deux mois par an

Des associations, parmi lesquelles la newsletter française « Les Glorieuses », ont lancé une campagne pour alerter sur l'inégalité de salaire homme-femme. Ces associations ont calculé que, du 3 novembre 2017, 11 h 44, au 31 décembre, les femmes ont travaillé gratuitement jusqu'au 31 décembre. Cette campagne s'appuie sur une étude européenne Eurostat, qui a estimé à 15,7 % l'écart de salaire, à temps de travail égal, dans le secteur privé. Plus grave, la même étude démontre que l'écart s'est creusé entre 2010 et 2015… Il est urgent de trouver des solutions pour mettre fin à cette illégalité flagrante.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Combattre toutes formes de discriminations qu'elles soient en rapport avec l'identité de genre, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, etc.
- Continuer nos revendications « salaire égal pour les femmes et les hommes pour un même travail et un même poste »
- Obtenir un salaire minimum d'embauche par catégorie pour les jeunes recrutés avec prise en compte des années d'études et de diplômes
- Accompagner et soutenir juridiquement nos syndiqués victimes de discriminations
- Améliorer les accords parité femmes-hommes dans les entreprises avec un objectif de résultat rapide
- Mettre en place une campagne au niveau du syndicat et dans les entreprises sur l'égalité professionnelle (salaires, recrutements, promotions, classifications, etc.)
- Lutter contre le temps partiel imposé
- Lutter contre la mise en concurrence des salariés : discriminations, précarité, recours abusif aux CDD, à l'intérim, au temps partiel, etc.
- Former l'ensemble de ses élus sur l'égalité professionnelle
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et protéger les femmes et les hommes victimes de violence
- Renforcer la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel
- Maintenir dans l'emploi les salariés les plus âgés
- Assurer nos adhérents d'une solidarité effective pour toute forme de discrimination
- Régulariser tous les sans-papiers
- Élargir les campagnes de communication sur les discriminations
- Négocier des budgets de remise à niveau des salaires pour les travailleurs discriminés

L'HEURE EST À LA RECONQUÊTE

Droit du travail : ensemble des règles régissant les relations entre un employeur et les travailleurs qui lui sont subordonnés.

Le Code du travail est né en 1910 avec pour objectif de réguler les conflits du travail, donnant également naissance au contrat de travail. Les conventions collectives, pour leur part, ont été définies en 1919, mais réellement appliquées en 1936.

C'est par les luttes qu'une hiérarchie des normes a été obtenue dans l'organisation des textes qui régissent le rapport entre le salarié et l'employeur. Cette hiérarchie, bousculée par les réformes successives du droit du travail, s'établit dans l'ordre suivant : la loi, les conventions collectives, les accords de branche, d'entreprise et, enfin, le contrat de travail. En théorie, un texte de niveau inférieur ne pouvait prévoir moins de droits qu'un texte de niveau supérieur. Toute cela pour garantir le maximum de droits aux salariés.

La loi travail (dite El Khomri) a bouleversé cette réglementation. Le nouveau Code du travail ne garantit les conditions des salariés qu'a minima (ordre public) et renvoie systématiquement à des négociations en entreprise. A défaut d'accord, des dispositions dites supplétives sont prévues, constituant une forme de Code du travail facultatif. Ainsi, l'Etat opère un retrait stratégique dans les relations au travail et laisse le champ libre au patronat.

Le but ultime : faire accepter aux salariés une réduction de leurs droits, au nom de la compétitivité, sous le prétexte de préserver l'emploi.

Dans cet objectif, la première étape a été de dévitaliser les conventions collectives : volonté de réduire leur nombre, possibilité pour les accords d'entreprise de ne plus respecter les conventions collectives et de voir, à terme, l'accord individuel supplanter l'accord collectif. En clair, dans une entreprise où les syndicats sont faibles ou inexistants, c'est la loi du patron qui s'impose.

Le syndicalisme remis en cause

Les choses ne pouvaient pas en rester là. Avec les ordonnances Macron, c'est l'ensemble de la représentation du personnel qui est attaquée. Au 31 décembre 2019, les instances représentatives du personnel vont être fondues en une seule : le comité social et économique (CSE), avec à la clef une réduction du nombre d'élus, des heures de délégation et des moyens à disposition des salariés.

On peut supposer que la prochaine cible du gouvernement sera l'existence même des syndicats dans et hors de l'entreprise.

Les possibilités de licencier offertes aux directions étaient déjà multiples. Désormais, elles ne connaissent pratiquement plus aucune limite. La direction peut dorénavant engager des plans de licenciements sans qu'il y ait de difficultés économiques au niveau de l'entreprise ou du groupe. À cela s'ajoutent les multiples dispositifs de départs prétendus volontaires (ruptures conventionnelles individuelles ou collectives, transfert de salariés), la simplification de la procédure de licenciement individuel et le plafonnement de l'indemnisation en cas d'abus. La notion de licenciement abusif est ainsi totalement dévoyée.

Les patrons l'ont bien compris et saisissent déjà cette aubaine. Début 2018, la direction du *Figaro* tente de faire passer en force une rupture conventionnelle collective. À *L'Équipe*, un plan de sauvegarde de l'emploi sans aucune justification économique est à l'œuvre.

On voit bien que cette législation qui avait soi-disant pour ambition de réduire le chômage est un échec total : la manipulation est totale et c'est tout l'inverse qui se produit.

Face aux violentes attaques des gouvernements Sarkozy/Hollande/Macron et du Medef contre notre droit du travail, Info'Com-CGT n'a eu de cesse de se battre depuis des années et récemment contre la loi travail (El Khomri) en 2016, puis contre les ordonnances Macron en 2017.

Ces réformes néfastes pour les salariés sont venues amplifier – ou régulariser – une utilisation déjà détournée du droit du travail dans de nombreuses entreprises.

La CGT a rédigé un nouveau Code du travail de moins de quatre cents pages, plus simple, plus lisible pour les salariés et leurs représentants, garantissant de nouveaux droits. Aucune de ces propositions n'a été reprise par le gouvernement.

Notre syndicat a dénoncé à maintes reprises la reconduction anormale de CDD, l'utilisation abusive des licenciements collectifs sans raison économique valable, le départ forcé des plus anciens, l'exploitation des plus jeunes… Ces pratiques aujourd'hui légales sont créatrices d'injustice sociale, de la précarisation et d'une paupérisation toujours plus accrue du salariat.

Info'Com-CGT ne se résigne pas. Avec d'autres, il a ainsi déposé un recours en Conseil d'État contre un décret

d'application relatif aux référendums d'entreprise, moyen utilisé par le patronat pour contourner les syndicats combatifs et faire valider des accords minoritaires. Chose inattendue, les syndicats CGT ont obtenu gain de cause, le décret a été annulé.

Info'Com-CGT a mis en place, dans ses assemblées des animateurs et des adhérents, des débats autour de cette actualité brûlante, faisant intervenir des avocats et des cabinets d'experts sur les impacts de la loi travail et des ordonnances Macron. Notre syndicat a eu à cœur d'informer les salariés, par des tracts, mais aussi des vidéos et l'utilisation des réseaux sociaux, des dangers de ces textes et de la nécessité de les combattre.

Le nouveau site internet d'Info'Com-CGT met en ligne des fiches juridiques expliquant tous les changements que vont entraîner ces réformes. Des formations syndicales sont organisées pour que les élus et militants y voient plus clair, couplées avec la mise en place une permanence juridique.

Si le droit n'a jamais remplacé la lutte, nous n'abandonnerons pas nos droits.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Redonner la priorité à l'action syndicale d'entreprise, à l'aide aux sections syndicales
- Continuer à agir pour le retrait des lois Macron, Rebsamen, El Khomri et des ordonnances Macron et se battre au quotidien dans les entreprises contre leurs applications
- Combattre tout dispositif dérogatoire aux conventions collectives ou au Code du travail
- Regagner nos droits et obtenir de nouvelle conquêtes sociales
- Mener une campagne d'information sur le droit du travail et pour la reconquête de nos acquis
- Conjuguer action revendicative et recours juridiques pour mettre en échec le nouveau cadre légal
- Former nos équipes syndicales aux nouvelles dispositions législatives

LE LIVRE D'OR DES DROITS BAFOUÉS

Édition : secteur assurant la reproduction, la publication et la diffusion commerciale des livres.

L'édition est le premier marché culturel en France. L'édition et la librairie sont fortement concentrés en Ile-de-France. Les ouvrages les plus vendus en France sont les romans, les livres pour la jeunesse et la catégorie loisirs, vie pratique, tourisme.

Le secteur de l'édition est en profonde mutation. Les nouveaux besoins liés au numérique impliquent une réorganisation du tissu productif. Celle-ci se fait en dépit du bon sens, puisque aucune action n'est engagée pour atténuer le déséquilibre entre baisse des effectifs et augmentation de la charge de travail.

Les travailleurs du secteur de l'édition se partagent entre salariés, toujours moins nombreux, et indépendants. Les femmes occupent une place prédominante.

Les grands groupes d'édition connaissent régulièrement des changements de propriétaire. Cette logique implique des restructurations permanentes ayant pour corollaire une détérioration des conditions de travail pour les travailleurs, et une baisse constante des effectifs salariés. De leur côté, les patrons des petites structures culpabilisent les salariés en pointant la fragilité de l'entreprise et une concurrence exacerbée. Leur travail et leurs qualifications sont donc mal reconnus et peu rémunérés.

Le Syndicat national de l'édition (SNE) n'a de cesse de considérer l'édition comme un secteur en péril et se sert de cet argument fallacieux pour amoindrir toujours davantage les droits contenus dans la convention collective. Le SNE a toujours tiré profit d'une main-d'œuvre qualifiée et sous-rémunérée, de surcroît peu revendicative.

En définitive, la menace du numérique sur le livre papier qui, selon les éditeurs, allait laminer les entreprises n'a guère mis en péril le secteur, qui s'est relativement bien adapté. Seuls les petits éditeurs peinent à garder leur indépendance.

Derrière le prestige des lettres, la précarité

Au regard du statut de l'écrit dans la société française, les métiers de l'édition bénéficient d'une aura particulière. Pourtant, derrière la vitrine prestigieuse des lettres et de la culture, le sort réservé aux travailleurs est loin d'être enviable.

D'une manière générale, dans les maisons d'édition, le droit du travail et le droit syndical sont malmenés. Ces atteintes graves font l'objet d'une impunité quasi caricaturale.

Certaines maisons d'édition n'hésitent pas à s'approprier des vertus progressistes et à surfer sur cette image de marque en publiant dans leurs collections des auteurs engagés pour la cause sociale. Info'Com-CGT a pu constater le contraste entre cette posture et la réalité vécue par les salariés : recours aux stagiaires pour occuper des postes en remplacement maternité, employés exerçant des responsabilités de cadres sans bénéficier des avantages de la convention des cadres, création de plusieurs structures pour éviter la mise en place d'un comité d'entreprise, travail rémunéré sous droits d'auteur… Pour ces directions paternalistes, la question sociale n'est qu'un roman !

La création de postes est rare et la surcharge de travail la règle. Les jeunes diplômés en stage ou en contrat à durée déterminée sont prêts à d'énormes sacrifices pour obtenir un poste, tandis que les salariés sous contrat vivent dans la peur de perdre leur emploi.

Après les promulgations de la loi El Khomri et des ordonnances, le climat social, déjà anxiogène, va encore se dégrader. La question de la création d'un rapport de force se posera d'autant plus que la menace se fera plus forte en direction des élus, des mandatés et des syndiqués. Cet arsenal juridique à la disposition des directions est une arme supplémentaire pour augmenter la pression et renforcer les pratiques illégales, déjà courantes.

Afin de justifier ces nombreuses entorses au droit, les éditeurs et les libraires agitent l'épouvantail Amazon pour tenter de fédérer la profession et ses salariés sur les réels dangers que représente cette multinationale pour l'économie du livre et de l'édition. Info'Com-CGT condamne de la même manière toute entreprise qui ne respecte pas le droit. À des degrés divers, Amazon et le SNE maltraitent leurs salariés et optimisent leurs intérêts propres, qu'il s'agisse d'optimisation fiscale ou d'économies sur les cotisations sociales, ce qui dessert la collectivité.

Le ras-le-bol des travailleurs à domicile, frange la plus précarisée dans le secteur, en est l'illustration parfaite. Pour ces travailleurs, le paiement en droits d'auteur est totalement illégal, mais largement utilisé afin d'économiser les cotisations sociales. Dans de nombreuses entreprises, les directions dénoncent les contrats de travail de leurs salariés pour leur substituer le statut d'autoentrepreneur. Si un salarié qui refuse ce chantage, c'est systématiquement le licenciement qui s'impose ! Un camarade correcteur, soutenu par Info'Com-CGT, est ainsi en procès avec les éditions du Cherche-Midi pour dénoncer ces pratiques illégales et malhonnêtes.

Face au chantage, construire des solidarités !

La nomination comme ministre de la Culture de Françoise Nyssen, héritière d'Actes Sud, n'a rien de rassurant pour l'avenir. Le SNE peut dorénavant compter sur un soutien de poids pour entériner des pratiques hors la loi. Sur la question des travailleurs à domicile, un collectif syndical s'est créé et a adressé une lettre à la ministre au printemps 2017. En cause, l'annexe IV de la convention de l'édition, qui favorise le système des microentreprises pour réduire les cotisations patronales. L'Etat doit réaffirmer le droit conventionnel et prendre des mesures fortes pour reconnaître le statut des travailleurs à domicile et favoriser le retour à des contrats de travail en bonne et due forme. Les employeurs disposent d'un pouvoir exorbitant pour distribuer la charge de travail selon leur bon vouloir, ce qui peut avoir des conséquences dramatiques sur le niveau des salaires et retire le bénéfice d'allocations chômage. Sans surprise, la ministre n'a répondu à aucun des aspects soulevés par cette lettre ouverte et a renvoyé les syndicats à une négociation sans réelle perspective avec le SNE.

Dans un secteur très peu syndicalisé, la menace imminente pour l'édition concerne désormais la remise en cause d'une convention collective déjà chétive, au profit d'accords d'entreprise écrits par les patrons. Dans le cadre d'un chantage permanent sur l'emploi, ces accords risquent de diminuer les droits des salariés : réduction du congé maternité, refus du paiement des heures supplémentaires, licenciements abusifs pour les seniors, etc.

Le chiffre d'affaires des éditeurs en 2015 a progressé de 0,7 % (2 535 millions d'euros) et le fruit de cette augmentation des recettes n'a pas fait l'objet, comme à l'accoutumée, de la moindre redistribution pour les salariés de la branche.

Info'Com-CGT restera vigilant afin que le droit des patrons ne devienne pas le seul droit applicable. Le syndicat agira pour mener un travail de veille, en étroite relation avec les élus des différentes sociétés dans lequel il est implanté, pour obtenir des informations permettant de construire un cadre revendicatif répondant aux aspirations des salariés.

Déjà, le syndicat propose la constitution de caisses de grève dans les entreprises, afin de gagner les batailles à venir pour le respect du droit. Les salariés ne doivent pas considérer le conflit social ou la grève comme impossible face au chantage des directions. Info'Com-CGT travaillera sans relâche afin que cette culture de la solidarité devienne une évidence dans le secteur.

(Encadré) Un secteur en chiffres

Dans le secteur de l'édition, une dizaine de grands groupes emploient la majorité des salariés. Cependant, de nombreuses petites structures comptent moins de 50 salariés ou de 11 salariés. Avec 28 % des emplois nationaux et 37 % du chiffre d'affaires du secteur, l'Ile-de-France est la région stratégique. En 2014, le secteur de l'édition de livres employait 14 396 salariés pour un chiffre d'affaires de 2,7 milliards d'euros (chiffre 2015), et celui du commerce de détail de livres en magasin spécialisé, 10 877 salariés. Des chiffres loin des effectifs constatés dans les groupes en raison des différentes conventions collectives de rattachement et de l'importance des travailleurs non salariés. En 2015, le nombre de travailleurs sous statut « auteur » en France dépassait les 100 000 personnes.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Lutter contre les conditions de travail indignes du XXIe siècle dans certaines entreprises
- Revendiquer une augmentation salariale annuelle de branche significative pour tous les salariés
- Faire respecter l'application des 35 heures et embaucher des salariés pour répondre aux surcharges de travail
- Négocier un plan de formation annuel au niveau de la branche afin de répondre aux besoins sur les technologies numériques
- Mettre en place un « Plan livre » permettant de garantir la diversité des publications, le développement des maisons d'éditions indépendantes, l'emploi et les conditions sociales des salariés de l'édition (maisons d'édition, auteurs, librairies, etc.)
- Lutter contre l'évasion fiscale des entreprises du secteur
- Agir pour développer un réseau de libraires indépendants en mesure de contrecarrer le poids croissant de l'économie numérique
- Se battre pour un statut juridique clair pour les travailleurs à domicile
- En finir avec l'annexe IV de la convention de l'édition qui favorise le système des microentreprises permettant de réduire les cotisations patronales
- S'opposer au statut d'autoentrepreneur et aux excès du paiement en droits d'auteur
- Titulariser les précaires en contrat à durée indéterminée

ET IL FAUDRAIT DIRE : « MERCI PATRON ! »

Emploi : travail rémunéré dans une administration, une entreprise ou chez un particulier.

L'emploi salarié est la mise à disposition d'une force de travail contre une rémunération qui permette de vivre dignement. Historiquement, ce système a mis fin à l'esclavage ou à la servitude et a permis aux salariés une certaine émancipation. Cependant, elle peut être remise en cause en partie quand il n'y a pas de syndicat ou d'instances représentatives pour défendre et protéger les salariés. Noyés dans cette vision de compétitivité et de libéralisme, les salariés sont soumis à une constante pression. Tout est fait pour solliciter toujours plus le salarié en augmentant sa charge de travail, sans pour autant améliorer ses conditions de travail.

La mise en place d'un contrat de travail – définissant l'emploi – est le fruit de multiples négociations (individuelles et collectives) et fixe les conditions de travail et les garanties du salarié.

De son côté, le patronat a obtenu des solutions (autoentrepreneur, freelance…) pour s'exonérer de ses obligations de protection sociale.

Pour cette raison, notre syndicat se bat sur deux plans : le plein-emploi et des salaires dignes.

Pour contrer ce fonctionnement solidaire du monde du travail, le patronat a obtenu des différents gouvernements le droit de licencier. Depuis 2017, les patrons ont un boulevard devant eux. Cette arme de destruction n'est pas anodine puisqu'ils l'utilisent massivement pour anéantir les emplois et les droits obtenus par les luttes des travailleurs. « Tu ne fais pas l'affaire, tu es licencié ! » « L'entreprise connaît des difficultés, tu es licencié ! » « Tu revendiques des droits, tu es licencié ! » Tous les prétextes sont bons pour garantir à chaque fois les rémunérations du capital.

Le licenciement, arme de destruction massive

Les « plans de sauvegarde de l'emploi » ne sauvegardent jamais l'emploi, mais sécurisent les patrons lorsqu'ils mettent en œuvre leurs plans de licenciements. Loin d'être une négociation, cette mesure légale est une arme de chantage contre les salariés censé assurer la viabilité de l'entreprise. Nul n'a vu un plan qui a permis de continuer, de développer et d'améliorer l'activité de son entreprise en diminuant la force de travail.

Nos secteurs d'activité sont confrontés en permanence aux licenciements – individuels ou collectifs –, à la réduction du nombre d'emplois. Aucune des entreprises où nous sommes implantés n'a connu la stagnation ou l'augmentation des effectifs depuis notre dernier congrès, mais pourtant la plupart ont connu une augmentation du chiffre d'affaires.

Le PSE n'est plus la seule arme des patrons contre l'emploi. Les ordonnances Macron ont créé une autre arme : la rupture conventionnelle collective. Cette mesure n'est pas encore connue car très récente. Cependant, cela n'empêche pas les patrons de s'en saisir comme dans des grands groupes comme Renault, Pimkie, PSA, *Le Figaro*… La seule contrainte d'un accord collectif majoritaire ne sera pas un obstacle aux patrons pour mettre en place ce dispositif. Le licenciement pour constat de baisse du chiffre d'affaires est aujourd'hui légitimé. Le licenciement pour faute a lui aussi été allégé et le processus simplifié pour les employeurs. Les protections pour les salariés sont réduites à leurs plus simples mesures.

Mobilisations insuffisantes

Nous avons bataillé dans de nombreuses entreprises contre les plans de licenciements. Si nous n'avons pas dans de nombreux cas obtenu le retrait, nous avons nénamoins gagné des reclassements effectifs à CMM ; et au *Journal officiel*, des embauches en contrepartie de départs accompagnés jusqu'à la retraite. Dans plusieurs entreprises, nous avons empêché la direction de licencier un collègue. Néanmoins, nous sommes globalement en échec, faute de mobilisation suffisante des salariés pour défendre l'emploi de tous et obtenir de nouvelles embauches.

Nous devons continuer à rassembler et organiser les salariés contre tout licenciement, contre toute suppression de poste sans création d'un nouveau, contre tous les plans de licenciements (plans de sauvegarde de l'emploi, de départs volontaires ou autres). Défendre son collègue contre le licenciement, c'est défendre l'emploi et les conditions de travail de tous.

Nous devons évaluer les charges et surcharges de travail dans chaque entreprise pour partager le temps de travail et aussi permettre d'embaucher des travailleurs privés d'emploi. Nous devons d'établir des plans de formation et d'évolution professionnelle.

Info'Com-CGT a besoin de construire ou reconstruire un rapport de force dans les entreprises pour les salariés et pour combattre les politiques du gouvernement dans les entreprises.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Interdire les licenciements et mettre en place des formations en cas de difficultés rencontrées par le salarié
- Obtenir l'embauche systématique dès qu'un poste devient vacant (départ en retraite, démission…)
- Gagner l'embauche systématique lorsqu'est constaté un nombre d'heures supplémentaires permettant un temps plein sur un service
- Contraindre l'employeur de négocier un plan concret de développement de l'activité en cas de baisse du chiffre d'affaires
- Diminuer le temps de travail hebdomadaire à 32 heures
- Abroger les forfaits jours et heures dans l'organisation du travail
- Revendiquer l'obligation de mettre en place une grille des qualifications et des salaires par branche et par entreprise
- Demander l'obligation de mettre en place un plan de formation et d'évolution professionnelle pour tous les salariés
- Interdire le recours à la sous-traitance (freelance, autoentrepreneurs…) et l'embauche obligatoire de ceux déjà employés

DES REPRÉSENTANTS DIGNES DE VOTRE CONFIANCE

Élu, mandaté : salarié qui a reçu un mandat à la suite d'une élection ou par désignation du syndicat.

Info'Com-CGT place au cœur de sa démarche la section syndicale. La spécificité de notre syndicat est d'avoir rassemblé toutes les catégories professionnelles dans la même section d'entreprise et d'avoir élargi sa base en l'étendant dans son fonctionnement à ses sympathisants. Pour garantir une véritable démocratie, chaque section se développe sur le principe d'autonomie, à la fois du point de vue des objectifs, de son fonctionnement et de ses axes revendicatifs, vérifiant néanmoins qu'elle n'entre pas en contradiction avec les orientations générales du syndicat.

Aussi, depuis plusieurs années, notre syndicat a ouvert ses listes pour les élections professionnelles à des non-adhérents, qui peuvent ainsi participer à l'élaboration du projet syndical. Dès lors, les élus et mandatés représentent l'ensemble des métiers, des entités et des secteurs productifs dans l'entreprise.

Les élus et mandatés jouent un rôle de courroie de transmission entre l'ensemble des salariés de l'entreprise, la section syndicale et le syndicat. Proches des préoccupations de leurs collègues de travail et partie prenante des orientations de notre syndicat, ils sont le mieux placés pour introduire les débats qui nous animent et faire remonter dans les instances de l'entreprise et au cœur de l'organisation des revendications issues de leur quotidien.

Dans certaines entreprises où nous sommes implantés, la section syndicale permet au syndicat de maintenir sa présence s'il n'a pas obtenu les 10 % nécesaires pour la représentativité lors des élections professionnelles. La problématique est la même pour le syndicat dans les entreprises où il cherche à s'implanter avant la tenue de prochaines élections.

À l'écoute des salariés

Les élus (comité d'entreprise, délégués du personnel, comité social et économique) et mandatés (membres du CHSCT, du comité de groupe, représentants et délégués syndicaux) entretiennent, en fonction du mode désignation, des rapports différents vis-à-vis, soit du syndicat, soit de l'entreprise. Sans gommer leurs particularités, ils trouvent dans la vie de la section une identité syndicale commune. Quel que soit le mandat exercé, la légitimité vient de la section syndicale.

Les élus et mandatés ont aussi pour mission de faire circuler le plus régulièrement possible l'information émanant des différentes instances, selon divers modes d'expression : assemblées générales des élus et mandatés au syndicat, assemblées générales dans l'entreprise, réunions de la section, sondages, bulletins d'entreprise, tracts, blogs, newsletters, etc.

Info'Com-CGT conçoit d'ailleurs un matériel syndical important que chaque section peut utiliser et diffuser dans son entreprise. Le syndicat fournit aussi une aide afin de réaliser des publications propres aux différentes entreprises (*Le Lion rugissant* dans le groupe Publicis, *Sacijo News*, la lettre de la CGT à Infopro Digital…).

À l'issue des réunions, les élus rédigent des comptes rendus détaillés qu'ils communiquent au moins sur les panneaux syndicaux. De même, lors des séances de négociation avec les directions, ils affichent les résultats de ces discussions de façon précise, afin de valider les orientations définies avec les salariés.

Info'Com-CGT mandate aussi des militants hors des entreprises, notamment dans les organismes paritaires (prud'hommes, formation professionnelle, commission arbitrale, mutuelle, négociateurs au niveau des branches…), les conseillers du salarié, les défenseurs syndicaux, les formateurs syndicaux…

Des élus encore plus déterminés

Info'Com-CGT a mis en place des formations destinées aux élus et mandatés afin de mieux aborder les différentes tâches auxquelles ils sont confrontés. Répondre aux questionnements face aux évolutions législatives, apporter des connaissances générales et techniques, offrir une meilleure compréhension du monde environnant…, le syndicat s'engage pour accompagner ses élus et mandatés.

Pour soutenir ses représentants, Info'Com-CGT rédige de la documentation juridique et, pour ses adhérents, il propose des permanences.

Élections professionnelles

Notre activité ces dernières années n'ont pas permis de maintenir une analyse précise des résultats que nous avons obtenus lors des élections professionnelles. Ceci étant, nous pouvons estimer que notre audience lors des élections s'est dans la plupart des cas maintenue ou a augmenté. Dans plusieurs entreprises, notre progression a été réelle comme au Groupe Moniteur ou le syndicat a progressé de 20 points, ETAI de X points, Derichebourg SNG (rajouter

ceux manquants) où nous sommes devenus le syndicat majoritaire… Dans d'autres entreprises, nous avons maintenu un niveau élevé de notre audience ou regagné notre représentativité comme à L'Équipe. Enfin, dans d'autres entreprises, nous avons perdu de l'influence, principalement dû à une faible activité ou des problèmes internes.

Pour rappel, lors du dernier congrès, notre suivi précis des élections professionnelles permettait d'affirmer que le syndicat obtenait en moyenne 35 % des suffrages lorsqu'il se présentait à une élection professionnelle. Si nous n'avons pas de tableau précis, nous pouvons considérer que ce score reste stable au regard des informations disponibles. Soit un niveau élevé et supérieur à la représentativité de la CGT dont les dernières mesures de représentativité au niveau national la place dorénavant en deuxième syndicat dans le secteur privé avec 24,85 % (contre 26,77 % en 2013).

Notre congrès doit être l'occasion de retravailler ce nécessaire recensement et suivi des élections professionnelles. Un projet d'automatisation et de suivi en ligne, à partir de notre site internet, est en cours et devrait permettre d'ici quelques mois de pouvoir présenter un outil à disposition des syndiqués.

Avec les réformes successives du Code du travail, la représentation des salariés est plus limitée, concentrée, et le nombre d'heures de détachement réduit. Cela a pour conséquence une augmentation du travail à accomplir et une expertise plus grande à fournir par les élus. Face aux difficultés nouvelles rencontrées, il est indispensable que les élus s'appuient sur une section syndicale plus soudée et mieux impliquée dans l'action syndicale.

La réduction des instances entraîne une plus grande professionnalisation des élus, ce qui constitue un véritable danger d'isolement. Afin d'éviter la marginalisation de l'organisation syndicale, les élus doivent maintenir le contact nécessaire et indispensable avec leurs collègues.

Avec la mise en place du comité social et économique (CSE), les élus suppléants, pourtant élus par les salariés, ne peuvent plus assister aux réunions, sauf en cas d'absence du titulaire. Comment peuvent-ils exercer efficacement leur mandat en étant présents aux réunions uniquement par intermittence ?

Cette nouvelle offensive pour dissoudre la profondeur des liens des représentants syndicaux dans l'entreprise avec les salariés participe de la volonté patronale de rendre caduc le dialogue social au sein de l'entreprise. Rendre invisibles les organisations syndicales et diffuser toujours plus de confusion, voilà le véritable objectif des ordonnances Macron.

(Encadré) Comment continuer l'œuvre syndicale de représentation du personnel ?

1. Les militants et délégués renforcent, revivifient, réanimient la section syndicale, groupant les adhérents.
Sans accumulation primitive d'une force organisationnelle reposant sur les salariés dotés d'une carte d'Info'Com-CGT, l'organisation syndicale, bien souvent réduite au collège des délégués, risque de disparaître.
La contre-mesure immédiate est le développement de la section syndicale d'entreprise.

2. La destruction des IRP n'efface pas les besoins du personnel, ses revendications, ses aspirations.
C'est pourquoi la tache immédiate consiste à recenser les besoins et les formuler avec le personnel sous forme de cahier de revendication.
La phase de recensement est décisive. Les assemblées locales, générales de personnels deviennent, avec les tournées de service, les actes par lesquels la section syndicale entretient les contacts les plus étroits avec le personnel.

3. La question clé de la santé au travail
Les CHSCT disparus et avec eux la Médecine du Travail n'éradiquent les nombreuses questions posées par l'intensification du travail sur écran les dégâts physiques et nerveux qui s'ensuivent, en plus de l'allongement de fait du temps de travail.
D'où cette tâche fondamentale de recensement des souffrances au travail, de façon à faire éclater au grand jour ce fait : ce n'est pas parce que le thermomètre est cassé que la fièvre diminue.

4. Ouvrir l'entreprise aux demandeurs d'emploi – lancer une campagne de requalification des contrats précaires
Le travail ne manque aux militants, qui entendent prouver par la pratique la validité de l'organisation syndicale à l'entreprise, et la résistance à son dévoiement par le comité social et économique.
C'est ainsi que la section syndicale aura à cœur de tenir des listes publiques d'embauches possibles par le recensement des postes où la charge de travail est très-trop écrasante.
De façon à réaliser l'unité du personnel, la section syndicale propose au personnel un combat commun pour la requalification de tous les contrats en CDI.

5. La bataille des salaires, des profits financiers détournés au profit des actionnaires, des aides de l'Etat allouées aux mêmes…
Il va de soi que cette liste n'est pas exhaustive, comment le pourrait-elle…
La question clé, dans ce premier temps d'après Ordonnances, est de résister, d'affirmer l'existence de besoins sociaux qui ne peuvent pas être dilués dans ces conseils sociaux et économiques, montés à la gloire des profits, des gains de productivité et de la concurrence du marché libéral mondialisé.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Recenser les revendications. De façon délibérée, les prérogatives des instances représentatives du personnel ne sont pas transposées dans le conseil social et économique, a fortiori dans le conseil d'entreprise.

Pour autant, les besoins sociaux et revendicatifs du personnel ne disparaissent pas.

- Organiser la consultation des salariés. La démarche revendicative consiste à recenser les aspirations immédiates et générales du personnel et les faire émerger par tous les moyens, au centre desquels se place l'assemblée générale, donc la consultation des salariés.
- Reconquérir la place syndicale dans l'entreprise signifie s'opposer à l'esprit patronal qui toujours la nie.
- Recenser dans l'entreprise, la souffrance au travail, qui doit être traduite sous forme de revendications et qui obligent au respect de la légalité, à savoir la sauvegarde de l'intégrité physique et morale des salariés.
- Établir les rémunérations en fonction du calcul de la valeur ajoutée et du partage à reconsidérer en faveur des salariés, au détriment de la rente des actionnaires.
- Soumettre le système numérique au contrôle des salariés, de leurs représentants, et revendiquer un droit de veto si la nouvelle technologie met en cause l'emploi.
- Intervenir au conseil social et économique, bien que structuré comme un lieu de consentement aux impératifs des employeurs, pour y défendre les prérogatives et les droits du syndicalisme, les revendications et les aspirations du personnel.
- Défendre la priorité donnée aux besoins collectifs du personnel au détriment de la rente versée aux actionnaires et au groupe.
- Concevoir la nouvelle situation imposée par les ordonnances en matière de droit syndical comme une course de vitesse :
  - l'employeur veut établir le conseil social et économique comme une machine à expulser du fait syndical,
  - les délégués Info'Com CGT, eux, s'acharnent à maintenir et développer l'organisation syndicale comme un fait et un droit incontournables à l'entreprise.
- Partager les expériences de résistance syndicale, les savoir-faire des équipes syndicales et constituer à terme un mode d'emploi qu'Info'Com CGT partagera avec l'ensemble du mouvement syndical.
- Négocier des accords permettant d'assurer les moyens nécessaires à l'exercice d'un mandat
- Exiger de l'employeur la transparence sur toutes les informations nécessaires aux représentants du personnel
- Agir pour rétablir des instances représentatives du personnel spécifiques : comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT
- Négocier des accords de droit syndical
- Renforcer le statut de l'élu ou du mandaté pour lutter contre la répression patronale

INDISPENSABLE ET POURTANT MALTRAITÉ

Employé : salarié qui travaille dans un bureau, une administration, un magasin ou chez un particulier, n'ayant pas de statut cadre ou assimilé.

Dans les secteurs de l'information et de la communication, la catégorie « employé » est trop souvent négligée. Pour autant, aucune entreprise ne peut se passer d'un service paie, de ressources humaines ou de services administratifs liés à l'activité de l'entreprise. Chaque rédacteur, quand il part en reportage, sait trouver l'assistante de la rédaction pour lui demander d'organiser son déplacement ou lui transmettre ses fiches de frais. La comptabilité, les services généraux, clients ou abonnement, les centres d'appels comme nombre de maquettistes pub, voilà l'immense population qui relève de ce statut.

Dans bien des cas, lors des cessions d'entreprise ou au moment d'une délocalisation, ce sont ces salariés qui subissent en premier les plans de réduction d'effectifs ou la destruction des avantages acquis. Dans la plupart des cas, suite à une cession de l'entreprise, les restructurations qui s'engagent sont synonymes de mutualisation des tâches et de disparition de postes.

Le laboratoire des mauvais coups pour les directions

Au *Parisien* et au *Figaro*, notamment, la référence au statut d'employé de presse a été supprimée pour laisser place à la convention collective des employés du Syntec, beaucoup moins avantageuse. Bien souvent, les employés qui subissent ces attaques frontales de la part des directions ne sont pas soutenus par leurs collègues des autres catégories professionnelles. Les directions en sont conscientes et les profondes remises en cause de leurs acquis servent bien souvent de « laboratoire » avant la généralisation des mauvais coups portés aux autres catégories professionnelles présentes dans l'entreprise.

L'arrivée des nouvelles technologies a immédiatement menacé les emplois de ces services, puisque l'objectif de ces outils était de faire disparaître certaines tâches qui leur incombaient. L'automatisation de certains process a éliminé les rapports sociaux et bien souvent réduit la qualité de la prestation. Ne plus communiquer entre salariés : un rêve patronal parfois devenu réalité.

Trop souvent, ces salariés sont utilisés pour effectuer des travaux extrêmement qualifiés, mais sans être rémunérés à la hauteur de ces tâches. Ils constituent la catégorie la plus mal payée de notre secteur, mais subissent le plus fortement le chantage à l'emploi. Néanmoins, pour faire des économies, les directions puisent toujours parmi ces personnels pour trancher dans les effectifs. Trois ou quatre coursiers font bien l'équivalent d'un salaire de responsable supplémentaire.

Évolutions professionnelles en berne

Selon toutes les statistiques, la plupart sont embauchés à peine plus que le SMIC et ils n'ont que peu d'espoir de voir progresser leur situation au cours de leur carrière.

Dans le même temps, ils sont le plus souvent exclus des formations professionnelles internes, au profit de toutes les autres catégories. Cette logique récurrente permet aux directions de ne pas revaloriser les qualifications et les salaires des employés, alors que leur charge de travail ne cesse de croître.

Tous ces services ont vu ces dernières années fondre leurs effectifs. Ce qui rend toujours plus difficiles les demandes de formations diplômantes ou valorisantes, car chaque absence provoque en conséquence d'énormes dysfonctionnements.

Face à tout cela, les conditions de travail se sont fortement dégradées. Leurs fonctions n'entraînent que peu d'autonomie. Tout en constatant d'année en année un accroissement de la charge de travail. En contact direct parfois avec les directions, les employés (assistantes, secrétaires…) endurent une pression supplémentaire.

Dans le milieu de la presse par exemple, leur travail est conditionné à des horaires stricts de bureau, en décalage avec ceux des autres catégories plus techniques. Plus que tout autre, l'employé subit différentes formes d'isolement (parfois, on les place même dans des cages de verre au milieu des « open spaces »), entretenant toujours des aigreurs sinon des rancunes vis-à-vis des autres salariés. Cette pratique courante a pour objectif de ne pas rendre visible pour les autres salariés le travail indispensable que fournissent les employés dans l'articulation des différentes tâches complémentaires à la réalisation ou à la promotion de la production de l'entreprise.

A la fois la proximité géographique et professionnelle avec la hiérarchie et cet écart avec les autres travailleurs rendent souvent difficile la prise de fonctions syndicales.

Lorsqu'il est insoumis ou simplement qu'il montre des marques de sympathie syndicale, on lui ouvre un placard ou, la plupart du temps, les directions mettent tout en

œuvre pour licencier celle ou celui qui ose revendiquer l'application de ses droits.

Pour autant, notre syndicat comme tous les salariés savent bien qu'ils sont indispensables à nos entreprises.

L'injure contre un est une injure contre tous ! Ensemble, faisons vivre la solidarité !

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Réaliser un état des lieux des formations professionnelles reçues par les employés dans chaque entreprise où notre syndicat est implanté afin d'établir des plans de formation permettant de réelles évolutions de carrière.
- Imposer des qualifications en hausse et en adéquation avec l'accroissement des tâches auxquelles sont confrontés les employés.
- Favoriser dans le cadre des négociations la réévaluation à leur juste niveau l'ensemble des grilles professionnelles pour les employés afin d'obtenir des augmentations salariales conséquentes.
- Travailler au développement d'un socle revendicatif spécifiquement lié aux problématiques rencontrées par les employés.
- Imposer des augmentations de salaires conséquentes et régulières pour les employés dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO).
- Renforcer l'aide juridique apportée par le syndicat aux adhérents employés soumis à des pressions ou à la négation de leurs droits par les directions.

LA VALEUR AJOUTÉE, C'EST NOUS

Entreprise : unité économique juridiquement autonome organisée pour produire des biens ou services pour le marché.

Définir l'« entreprise » est complexe : elle peut être présentée de différentes manières selon le point de vue idéologique que l'on défend. Ainsi, le mot est omniprésent dans les sigles des organisations patronales : Mouvement des entreprises de France (Medef), Association française des entreprises privées (Afep), etc.

Selon le Conseil constitutionnel, l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (« La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui ») donne à chacun la « liberté d'entreprendre ». En conséquence, le chef d'entreprise peut user de ce droit, au détriment des droits du citoyen. Ainsi, le droit au travail, pourtant prévu par les textes fondateurs (1946), ne saurait être opposé à cette liberté d'entreprendre.

Fin 2017, le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, a lancé un « Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises » (Pacte). Ce projet est assorti d'une mission, confiée à Nicole Notat (ancienne secrétaire générale de la CFDT) et Jean-Dominique Senard (PDG de Michelin) : redéfinir l'entreprise et son rôle. Ce projet, prétendu participatif, fait l'objet d'une vaste consultation auprès des patrons. Que peut-on attendre de bon pour les salariés d'un tel projet ?

Au Medef, c'est Noël tous les jours

Dans la loi El Khomri et les ordonnances Macron, il n'est question que d'entreprises : importance donnée aux accords d'entreprise, création possible du conseil d'entreprise, etc. Sauf que l'entreprise n'est pas une notion reconnue par la loi. Le Code civil ne connaît que le terme « société ». Juridiquement, une société est affaire d'argent, de gains et de profits. Et seulement ça… La loi n'oblige pas la société à prendre en compte l'intérêt général, ou à créer des emplois. Depuis une trentaine d'années, les gouvernements accordent tout à ceux qui « entreprennent » : baisses des cotisation sociales, réduction des impôts sur les sociétés, bouclier fiscal, crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Dernier exemple, les « premiers de cordée » d'Emmanuel Macron, à qui on supprime l'impôt sur la fortune au nom de l'intérêt général. Ainsi, l'entreprise est parée de vertus sociales, au point qu'en France comme en Europe, tout doit s'organiser autour de cette foutaise.

Pour Info'Com-CGT, l'entreprise n'appartient pas à son patron, mais à ceux qui y travaillent. Ce sont les salariés qui en sont les légitimes propriétaires, par la valeur ajoutée que leur travail donne à ce qui est vendu. Pour le gouvernement, il en va tout autrement. Le droit social et la représentation du personnel sont considérés comme un obstacle à la loi du profit. C'est au patron de distribuer, s'il le veut bien, ses bienfaits par ruissellement, une fois engrangés les profits nécessaires. Tout lui est dû.

Conséquence : l'entreprise est devenue un enfer. Intensification de l'exploitation, santé et travail précaires, chute des salaires, restructurations permanentes, dématérialisation, utilisation de robots numériques… Elle est devenue une machine à refouler le travail humain.

D'où la tentative de déminage : dans la perspective d'amender le Code civil, le débat public s'ouvre sur la définition de l'entreprise. Lui attribuer des vertus environnementales, ouvrir de façon symbolique ses conseils d'administration aux représentants des salariés, lui attribuer une responsabilité sociale sans la contraindre à des devoirs supplémentaires. Voilà la grande manipulation à laquelle s'adonne le président de la République et son gouvernement.

Malgré cette loi cousue main pour et avec les patrons, Info'Com-CGT estime que ce sont les salariés des entreprises qui collectent les informations sur les bénéfices, les profits, les aides publiques et les dividendes. Ce sont eux, et eux seuls, qui sont habilités à porter des revendications et à construire le rapport de force afin de faire valoir l'intérêt collectif. Seule la solidarité, la loi du nombre, seront en capacité de remettre en cause la loi des patrons.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Donner un droit de veto aux représentants du personnel sur toutes les décisions stratégiques impliquant l'emploi ou les conditions sociales
- Interdire les licenciements à toutes les sociétés recevant des aides publiques
- Obliger les sociétés à rendre des comptes sur chaque euro d'argent public
- Mettre fin au cumul des aides publiques et des niches fiscales
- Faciliter et financer la création de sociétés coopératives
- Imposer des sanctions financières lourdes pour toutes les multinationales qui font de l'optimisation fiscale en direction des paradis fiscaux

AIDER LE SALARIÉ À PRENDRE LA MAIN

L'évolution technologique a toujours existé mettant au cœur des discussions la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). La question de la formation professionnelle est essentielle quand on veut mener des politiques d'entreprise pour les sociétés et non pour une poignée d'actionnaires. L'idée même que, aujourd'hui, le patron ait une vraie vision de GPEC en mettant en place de la formation professionnelle pour faire évoluer les salariés vers les technologies de demain pour que leurs entreprises soient plus compétitives, est trop rarement mis en œuvre.

Les pratiques du patronat sont toujours les mêmes : licencier les salariés pour en embaucher de nouveaux plus jeunes avec moins d'expériences, plus malléables, payés au minimum conventionnel, mais dont la formation a été assurée et financée par la collectivité.

Nos métiers ne se résument pas uniquement à la maîtrise technologique. L'activité professionnelle est un savant mélange d'expériences, de connaissances et de compétences. Il y a une réelle nécessité à comprendre et à être présent sur les dossiers de la formation professionnelle en prenant des places dans les commissions des comités d'entreprise. Les élus doivent discuter dans ces lieux stratégiques et travailler sur les questions des évolutions technologiques et des salariés.

Des réformes au service du patronat

Depuis le dernier congrès d'Info'Com-CGT, la formation professionnelle a été mise à mal par une succession de textes légaux visant à la faire évoluer, mais surtout à la complexifier. Le passage du droit individuel à la formation (DIF) au compte personnel de formation (CPF) n'en est qu'un exemple. Mais plus simplement, la volonté du patronat est de mettre la main sur cette manne financière qui leur échappe, car, aujourd'hui encore, elle fait l'objet de discussions paritaires, c'est-à-dire sous le contrôle de représentants des salariés et patronaux. La volonté du patronat d'appauvrir le financement de la formation a eu gain de cause par l'accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2013. Les seuils de reversement ont été à nouveau revus à la baisse. Encore de l'argent qui revient directement dans les poches… des patrons. Le seul fait de vouloir maintenir leur niveau de compétences par le biais de formations courtes ne permet pas de se réaliser dans le cadre de formations plus longues et qui soient diplômantes, qualifiantes ou certifiantes. Pourtant ces dernières sont une bonne chose pour les salariés car elles leur permettraient d'être plus qualifiés. Ce qui n'est pas la volonté des directions d'avoir des salariés trop qualifiés, trop compétents. Ces derniers pourraient vouloir revendiquer des augmentations de salaire, des changements de postes…

La mise en place des entretiens professionnels en 2016 devrait par ailleurs être un levier supplémentaire dans les discussions des plans de formation ou de négociation d'une GPEC. Les prochaines réformes sur cette question sont d'ores et déjà entre les mains du Medef et du gouvernement.

Le syndicat doit tenir son rôle

Afin de répondre au besoin de ses adhérents et des salariés dans les entreprises, Info'Com-CGT a su se rendre disponible pour expliquer, conseiller et aider dans les démarches de plus en plus compliquées de la formation professionnelle. Une initiative a été lancée, à la demande d'adhérents, d'une demi-journée de sensibilisation sur les dispositifs existants et les nouveaux, comme le CPF, les moyens que les salariés ont d'accéder à la formation professionnelle.

Les mandats qui sont les nôtres au sein des organismes paritaires de la formation professionnelle dans les domaines de la presse écrite, des agences de presse, de la publicité et dans la commission des pigistes nous on permis d'agir sur les décisions en faveur des salariés et de nos adhérents.

Info'Com-CGT a aussi un outil majeur au service de ses adhérents : une école de formation professionnelle, avec du personnel disponible et à l'écoute, adaptant au plus juste l'offre de stages aux besoins des salariés.

(Encadré) La formation syndicale à Info'Com-CGT

Notre action pour la formation syndicale a été insuffisante depuis le dernier congrès. Cela est principalement dû à la réforme gouvernementale de la formation syndicale qui a mis en place de nouvelles règles et de nouvelles dispositions quant à la prise en charge par l'employeur des salaires des salariés en formation. La complexité des règles internes à la CGT n'a pas aussi aidé les syndicats à mettre sur pied des stages de formation syndicale.

Malgré ces lacunes le bilan permet de dire que, en 2014, six formations ont été tenues avec la participation de 31 stagiaires. En 2015, quatre formations pour 26 stagiaires. En 2016, année d'application de la réforme, zéro formation. Enfin en 2017, deux formations pour 22 stagiaires. Plusieurs camarades ont aussi participé à

d'autres formations dispensées par des UD, la fédération (CHSCT) ou la confédération, mais qui ne sont pas incluses dans ce bilan.

Notre cursus de formation a été profondément revu et plusieurs d'entre elles ont été annulées, faute de participant. Par ailleurs, les nouvelles dispositions des ordonnances nous amènent aussi à fusionner plusieurs d'entre elles puisque la loi ne prévoit dorénavant qu'une seule instance du personnel, le conseil social et économique (CSE) d'ici à 2020. Une évolution de notre offre de formation syndicale s'avère nécessaire.

Accroître la formation syndicale est vital pour agir en conséquence dans les entreprises.

Nous devons par ailleurs relever d'autres défis pour que la formation syndicale s'adresse davantage aux adhérents et pas uniquement les camarades en responsabilité. Nous avons également en projet de mettre sur pied un stage communication ouvert à des camarades de la CGT suite à de nombreuses sollicitations.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Engager une campagne d'information sur la formation professionnelle en vue d'appréhender au mieux la nouvelle réforme
- Se mobiliser pour obtenir au moins une formation pour chaque salarié de l'entreprise par an
- Obtenir une augmentation des budgets de formation au niveau de l'entreprise, de la branche
- Militer pour que les formations effectuées dans le cadre du CPF se fassent sur le temps de travail
- Revendiquer des accords entre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branches et d'entreprises ne se traduisant pas par la mise en œuvre de plans de licenciements mais au contraire permettant d'anticiper les évolutions professionnelles afin de préserver les emplois
- Poursuivre le développement de la formation syndicale à destination de nos adhérents, élus et mandatés
- Favoriser l'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles

LE PAPIER FAIT ENCORE BONNE IMPRESSION

Industries graphiques : activités liées au monde des arts graphiques, de l'imprimerie et de tous les métiers pouvant intervenir dans la chaîne graphique.

L'industrie graphique s'articule autour de trois grands secteurs d'activité : le prépresse ; l'imprimerie ; la finition, le façonnage et la reliure. D'après la direction générale des entreprises (DGE), la branche industries graphiques a vu le nombre de ses sociétés passer de 5 000 en 2012 à 3 500 en 2016, en baisse de 30 %. Sur la même période, les effectifs ont été réduits de 14 % (52 000 emplois en 2012, 45 000 en 2016). Côté chiffre d'affaires, le secteur enregistre une baisse d'environ un milliard et demi d'euros en quatre ans. Selon une estimation de l'Institut de développement et d'expertise du plurimédia (Idep), le tonnage imprimé, hors conditionnement, était en 2016 de 2 millions de tonnes de papier, pour un chiffre d'affaires global du secteur de 5,3 milliards.

L'activité de la branche se concentre principalement dans quatre grandes régions : l'Ile-de-France, les Hauts-de-France, le Centre - Val-de-Loire et la région Auvergne - Rhône-Alpes.

De manière paradoxale, le nombre d'exemplaires imprimés se réduit, alors que les tirages se multiplient. Cette logique implique que la précédente politique fondée sur les volumes de tirage laisse peu à peu place à une adaptation favorisant une fabrication prenant davantage en compte la valeur ajoutée.

En regard du développement de l'e-commerce, les imprimeurs investissent depuis quelques années dans des équipements numériques et favorisent la mise en place des sites d'impression à la demande. Néanmoins, le secteur impression rencontre d'énormes difficultés pour capter de nouveaux annonceurs face aux géants du numérique, comme Facebook ou Google, qui drainent la majorité des recettes publicitaires mondiales.

Un secteur soumis à forte concurrence

En 2016, la structure du secteur est similaire à celles des années précédentes. Les entreprises dépassent très rarement le seuil des 49 salariés (72,9 % des entreprises regroupent entre 1 à 9 salariés, 22,2 % entre 10 à 49). Les effectifs n'atteignent que très rarement les 50 salariés, ce qui permet au patronat de s'exonérer des règles sociales ouvertes aux entreprises dépassant ce seuil.

La répartition du chiffre d'affaires de l'imprimerie de labeur sur les principaux marchés est le suivant : imprimés publicitaires (33,4 %), imprimés administratifs ou commerciaux (19 %), presse magazine grand public et presse gratuite (10,2 %).

Les imprimés en provenance d'Allemagne, de Belgique et d'Italie, les trois principaux partenaires économiques de la France, sont en hausse et représentent 80 % du total des productions réalisées à l'étranger (Allemagne : + 8,9 % ; Belgique : + 25 % ; Italie : + 10,5 %). Pour leur part, les imprimés confectionnés en France en direction des pays européens sont d'un niveau beaucoup plus faible que les travaux réalisés à l'étranger et connaissent une baisse importante (Allemagne : – 23,1 % ; Belgique : – 9,4 % ; Suisse : – 13,7 %).

De manière plus spécifique, le marché du livre numérique reste globalement stable en termes de tirages depuis quelques années, grâce à la réforme scolaire : en 2016, 8,3 millions d'exemplaires ont été achetés, et il était prévu 6 millions d'achats de livres scolaires pour 2017. Toutefois, le marché du livre numérique ne connaît pas l'essor que les estimations précédentes pouvaient laisser imaginer (13 % en volume pour un chiffre d'affaires de 90 millions d'euros).

Les trois principaux intermédiaires pour la vente de livre sont les grandes surfaces spécialisées (24,5 %), les librairies (22 %) et Internet (19 %).

Agir contre le dumping social

Depuis quatre ans, Info'Com-CGT s'est légèrement renforcé en termes de syndicalisation. Sur cette période, notre implantation dans le labeur est passée de quatre à sept entreprises. Néanmoins, cette progression ne nous permet toujours pas d'agir de manière efficiente en termes de rapport de force. Ce secteur est toujours soumis au dumping social. Les salariés sont confrontés à une remise en cause permanente des emplois et des acquis sociaux. Face à cette pression patronale, la structuration syndicale est très faible, et rares sont les salariés qui prennent la responsabilité de créer une section syndicale dans ces petites unités. Cette réalité ne doit pas empêcher Info'Com-CGT de redoubler d'effort afin que notre implantation ne se résume pas au constat actuel.

Le Syndicat des imprimeries de presse et de la communication (SIPC-CGT), partenaire d'Info'Com-CGT au sein du Comité inter-CGT, contribue fortement à la réflexion sur l'implantation et les pratiques à mettre en œuvre dans les imprimeries. Face au nivellement par le

bas généralisé de cette industrie, la détermination sans faille du SIPC-CGT a ainsi permis de rendre concret le projet Newsprint, il y a trois ans. L'esprit visionnaire de nos amis et camarades s'est concrétisé par un investissement dans un matériel d'impression moderne et performant. Newsprint a la particularité de traiter indistinctement des publications de la presse quotidienne nationale et de la presse magazine. Quarante-cinq emplois ont été créés et les salariés de l'imprimerie ont obtenu de bénéficier des conventions de la presse quotidienne nationale, les plus favorables.

Cette réussite professionnelle et syndicale doit servir de socle à une réflexion plus large au niveau national. Le choix actuel du patronat des industries graphiques se résume au dumping social sous couvert de la concurrence exercée par la concurrence des pays européens. Sans rapport de force réel, cette réalité n'est pas près de changer.

Solidarité indispensable

Autre initiative, depuis le changement de direction de notre fédération, la Filpac-CGT, le désert revendicatif a entraîné, en 2017, la construction d'une coordination de syndicats des imprimeries sur le territoire. Cette coordination réfléchit aux moyens permettant de moderniser les matériels d'impression et, enjeu majeur, d'éviter la casse sociale à laquelle travaillent sans relâche les groupes industriels propriétaires de tous les médias d'information.

Dans cet esprit, la coordination a proposé un plan de travail visant à :

- mettre en place une stratégie de défense de l'information dans l'environnement du numérique ;
- obtenir de nouvelles garanties sociales conformes à l'intérêt des salariés, dans un contexte de remis en cause des conventions collectives ;
- mettre en œuvre un plan national pour une industrie de la presse d'information citoyenne et pluraliste ;
- sanctuariser l'information.

À l'heure des attaques sans précédent contre le droit du travail et les conventions collectives des ouvriers de la presse, à l'heure de la supposée fin du support papier, il est temps de se regrouper dans le cadre d'une action commune visant à préserver les emplois et la diversité de la presse française d'information politique et générale, qu'elle soit quotidienne ou magazine. Contrairement à la dialectique des éditeurs qui jouent en permanence la bataille entre numérique et papier, les faits démontrent que les deux supports sont complémentaires et qu'économiquement le support papier occupe un rôle majeur. Ce postulat patronal n'a pour seul objectif que de déstructurer socialement et syndicalement le rapport de force CGT pour la presse d'information.

Info'Com-CGT soutient cette orientation de la coordination et s'inscrit pleinement avec le Comité inter-CGT dans cette volonté de construction commune d'un avenir pour la presse d'information.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Négocier une nouvelle grille des qualifications, annexée à la convention collective, pour intégrer les métiers des technologies numériques.
- Revendiquer la taxation des entreprises opérant le « dumping social », l'évasion fiscale ou qui produisent une partie de leur charge de travail à l'étranger.
- Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) afin de travailler aux évolutions professionnelles et de garantir les emplois de chaque salarié

ÉCRIRE L'ACTION SOLIDAIRE

Journaliste : salarié qui contribue intellectuellement à la production d'informations.

La rancœur contre la profession de journaliste est largement partagée dans la société : doutes sur la vraisemblance des informations, défiance face à un statut perçu comme privilégié, impression de ne pas vivre dans le même monde… La concentration, également, de la quasi-totalité des médias entre quelques mains de grands patrons a accentué cette défiance, quant à l'indépendance des journalistes et remis en cause la crédibilité du métier.

La vie concrète d'un journaliste professionnel, producteur d'informations, s'éloigne de plus en plus des clichés entourant la profession. Albert Londres, Joseph Kessel, Günter Wallraff… sont des figures exemplaires qui n'ont que peu à voir avec la réalité quotidienne des deskeurs (journalistes postés). Celle-ci se manifeste d'abord par une déqualification spectaculaire et une dégradation de la rémunération sur la feuille de paie. En termes de pouvoir d'achat, tout type de presse confondu, entre 2000 et 2016, le salaire médian en CDI a chuté de 19 %, à 3 549 € brut par mois. Pour les pigistes, la situation est alarmante, – 24 % à 1 969 €. Sans parler des CDD (– 37 % à 1 896 €) !

Dans ce contexte difficile pour la presse écrite, la révolution numérique scinde en deux camps les journalistes : les anciens et les jeunes qui, pour les premiers, voient leurs conditions d'exercice du métier changer, avec une augmentation de la quantité de travail, la multiplication des outils (jusqu'à peu encore réservés aux personnels « techniques ») et des supports à maîtriser (textes, vidéos, web, réseaux sociaux). Et pour les seconds, qui ont appris avec ces nouveaux outils et supports à l'école, une multiplication de contrats précaires, peu de reconnaissance de leur savoir et une rémunération au ras des paquerettes. A la clef pour tous, un sentiment de déclassement qui conduit au repli sur soi et à la perte de perspectives professionnelles.

Sortir du corporatisme

Historiquement, les journalistes se syndiquent dans des organisations corporatistes, souvent peu enclines à la lutte commune avec les autres catégories de salariés de l'entreprise. À l'ère du numérique et de l'intelligence artificielle, rien ne pourra se gagner sans action collective et solidaire. Aujourd'hui, dans une entreprise de presse, les rapports de force se construisent tous ensemble, que l'on soit cadre, employé, ouvrier ou journaliste. Info'Com-CGT, signataire de la Convention collective nationale des journalistes, défend d'ailleurs l'extension du statut à tous les salariés contribuant à la production éditoriale. De plus, nous demandons le versement à tous les salariés des droits « Hadopi » (droits d'auteur attribués pour la réutilisation des œuvres).

Les différentes fonctions éditoriales doivent être non seulement préservées, mais surtout actualisées dans toutes les formes de presse pour tenir compte des évolutions technologiques. Pour cela, des formations reconnues et diplômantes doivent être proposées aux journalistes afin de valoriser et de rémunérer à leur juste valeur ces nouvelles expertises. C'est ce qu'Info'Com-CGT a proposé lors de la négociation paritaire sur les fonctions de journaliste en presse quotidienne nationale.

Concrètement, depuis le congrès de 2014, Info'Com-CGT a amplifié son implantation au sein des rédactions, principalement dans la presse magazine. Des journalistes se sont tournés vers notre forme de syndicalisme solidaire et revendicatif. Symbole de cette implantation, notre syndicat a participé à la composition de commissions arbitrales, instances paritaires prévues pour déterminer l'indemnisation de journalistes partis dans le cadre d'une clause de cession.

Défendre la qualité et les effectifs

En effet, avec les regroupements, rachats, réorganisations, restructurations, plans de départs volontaires, la profession n'a pas été épargnée par les baisses d'effectif depuis quatre ans. Le syndicat a pris sa part dans la lutte contre ces réductions d'effectifs. Et ce qui s'annonce déjà avec les nouvelles règles du Code du travail n'augure pas grand-chose de bon. Raison de plus pour nous rejoindre. Notre action ne s'est pas limitée aux aspects sociaux du métier. Ainsi, nous avons notamment mené une lutte victorieuse pour maintenir les abonnements à l'agence AFP dans le groupe Infopro Digital en 2015. De même, nous avons défendu l'emploi dans plusieurs sociétés où les effectifs étaient menacés : *L'Éperon*, *L'Équipe*, *Le Monde*, etc.

Enfin, notre travail syndical a été remarqué concernant la question des pigistes. Dans un contexte d'ubérisation des travailleurs, nombre d'employeurs tentent de s'exonérer de leurs obligations, notamment dans notre branche. Nous avons aidé de nombreux pigistes à obtenir le maintien de leur volume de piges et la reconnaissance de leurs droits. Les pigistes sont des journalistes comme les autres et doivent bénéficier de l'ensemble des prestations sociales

garanties par la loi et la convention collective, tant en termes de protection sociale que de formation.

(Encadré) Quelques chiffres

En 2016, 35 294 cartes de presse ont été délivrées par la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP), contre 37 390 en 2009. La profession a donc perdu 5,6 % de ses effectifs depuis sept ans. Six journalistes sur dix travaillent dans l'une des cinq conventions historiques de la presse écrite (dans l'ordre, magazine, quotidienne régionale, spécialisée, quotidienne nationale et hebdomadaire régionale). Les autres se partagent entre télévision, radio, agences de presse et une catégorie « divers » (source : CCIJP).

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Défendre l'ensemble des fonctions relevant du métier de journaliste
- Rechercher en permanence des convergences entre les journalistes et les autres catégories de salariés
- Obtenir des accords sur la déontologie incluant les acquis de la charte de Munich qui doit devenir opposable et n'exonérant pas de leur responsabilité pénale les directeurs de publication
- Exiger des moyens concrets pour un véritable travail d'investigation
- Mettre en place des plans de formation professionnelle de haut niveau sur les compétences théoriques et pratiques, incluant les technologies numériques
- Réaffirmer les droits des pigistes comme salariés et comme journalistes : contrat à durée indéterminée, accès aux comités sociaux et économiques, maladie, prévoyance, maternité, logement, formation.
- Obtenir l'indépendance des équipes éditoriales par un droit de veto sur la nomination des responsables éditoriaux
- Demander des accord droits d'auteur équilibrés, excluant toute mutualisation de titres, mais privilégiant une rétribution égalitaire au sein de l'entreprise de presse
- Exiger des conditions de travail permettant une production éditoriale originale et de qualité
- S'opposer aux réductions d'effectifs dans les rédactions

SANS RAPPORT DE FORCE, CAUSE TOUJOURS !

Négociation : recherche d'un accord centré sur des intérêts matériels ou des enjeux quantifiables entre deux ou plusieurs interlocuteurs.

Le patronat n'a de cesse de vanter les mérites du dialogue social. Cette posture ne doit pas faire oublier que le salarié ne jouit pas d'un rapport d'égalité avec son employeur : le lien de subordination est inhérent à tout contrat de travail et donne obligation au salarié de se conformer aux instructions de l'employeur.

D'où la nécessité d'une négociation collective, qui relève de la responsabilité des syndicats. Le Code du travail garantit, dans son article L2221-1, « le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que leurs garanties sociales ». Afin de mettre en œuvre ce droit, le préambule de la constitution de 1946 précise : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. » Il revient donc aux syndicats, lorsqu'ils existent, d'exercer au nom des salariés ce droit à la négociation collective.

Mais donner simplement mandat à un délégué syndical pour négocier, sans réunion préparatoire, sans accompagnement, sans appui, ne sert à rien. Pour qu'une négociation existe, il est nécessaire d'installer un rapport de force.

À l'heure des ordonnances Macron, l'entreprise devient le lieu principal de la négociation collective. Cette nouvelle réalité nécessite un renforcement de l'action syndicale dans l'entreprise.

Les négociations sont nombreuses et se déclinent sous différentes thématiques : salaires et conditions de travail, mutuelle, égalité femmes-hommes, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), contrat de génération, participation, intéressement ou encore pénibilité. On peut y ajouter les multiples plans dits de sauvegarde de l'emploi (PSE), qui n'ont d'autre objectif que de réduire systématiquement la masse salariale, quelle que soit la santé économique de la société ou du groupe. Pour Info'Com-CGT, les négociations ne peuvent se limiter à ces thématiques légales. Les équipes syndicales doivent être à l'initiative de négociations sur la base des cahiers revendicatifs élaborés avec les salariés.

La multiplication des négociations obligatoires s'avère chronophage pour les élus. Les avancées obtenues pour les salariés sont rares. La nouvelle législation issue de la loi travail et des ordonnances Macron donne des moyens extraordinaires aux directions pour marginaliser à l'extrême l'action des représentants du personnel.

Dialogue social, la grande illusion

La volonté politique de l'exécutif pour assurer les pleins pouvoirs aux directions au sein de l'entreprise s'accompagne de la fusion des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CE, délégués du personnel, DP, comité hygiène sécurité et des conditions de travail, CHSCT). Cela a pour conséquence de réduire drastiquement le nombre d'élus et les droits des instances. Ainsi, il n'y a plus de CHSCT pour aider les élus à négocier un accord sur la pénibilité ou sur la prévention des risques au travail.

Dans ce contexte de régression inédite, le dialogue social – mythe tant vanté par les organisations patronales et les gouvernements successifs – ne consiste souvent qu'à accepter les décisions des directions. Car ce n'est pas par le dialogue social que les droits de salariés avancent. C'est par une négociation collective et organisée que nous pourrons faire valoir nos droits. Pour cela, c'est sur les salariés qu'il faut s'appuyer, pas sur des convergences illusoires entre élus des différents syndicats. Les directions savent parfaitement jouer sur les dissensions entre organisations syndicales et manipuler les élus pour arriver à leurs fins.

Négocier une rupture conventionnelle, de gré à gré, entre un salarié et un directeur des ressources humaines rompu à cet exercice n'est jamais à l'avantage de celui dont la direction veut se débarrasser. Cette politique patronale a un objectif : réduire de manière drastique la masse salariale en favorisant le départ des plus anciens (ancienneté importante et salaires en adéquation avec leurs compétences) pour leur substituer des jeunes diplômés nettement moins bien rémunérés.

Construire avec et pour les salariés

En réalité, la répartition des richesses produites n'entre pas dans le logiciel des actionnaires car, pour eux, le profit n'a aucun compte à rendre au social et aux salariés. Pour Info'Com-CGT, il est nécessaire de construire un rapport de force. Anticiper au lieu de réagir permet de renforcer les revendications portées par les représentants syndicaux. Pour cela, il faut établir précisément le calendrier des réunions qui se dérouleront sur un exercice et préparer avec les salariés un cahier revendicatif. C'est dans cet esprit que la section syndicale Info'Com-CGT de Publicis Prodigious a construit un rapport de force avec les salariés se traduisant par une grève inédite, en décembre 2016,

afin de faire plier la direction sur plusieurs revendications. En janvier 2018, au sein de la SAS L'Équipe, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) imposé par la direction a rencontré un refus catégorique de la part des salariés. Pour exprimer leur vive colère, trois jours de grève, fait inédit, ont permis aux organisations syndicales de porter auprès de la direction les revendications décidées en assemblée générale : refus de tout départ contraint, maintien du service documentation, remise en cause totale du PSE et ouverture de négociations sur les conditions de travail.

Lorsque ce travail collectif est réalisé, il ne s'agit plus alors d'une négociation perçue par les salariés comme un échange entre spécialistes du dialogue social, mais d'un mandat clair et précis qu'une organisation syndicale digne de ce nom doit porter dans l'intérêt collectif. Tout refus ou attitude méprisante envers les représentants du personnel aura alors de fortes chances d'être perçue par les salariés comme du dédain vis-à-vis de leurs véritables préoccupations.

Cette pratique démocratique est sans aucun doute le meilleur moyen d'obtenir l'adhésion des salariés pour envisager la forme de lutte qui convient à la situation et engager par la suite des mouvements d'arrêt de travail ou des grèves.

L'histoire sociale de notre pays démontre que les pires lois contre le travail et les travailleurs imposées par un patronat sûr de sa toute-puissance ne résistent pas à la solidarité d'un salariat organisé et prêt à défendre ses intérêts. Aujourd'hui, c'est cette solidarité que nous devons à nouveau construire face à cette offensive patronale et gouvernementale d'une rare violence contre celles et ceux qui produisent la richesse.

Info'Com-CGT s'engage résolument à créer, par tous les moyens à sa disposition, ces liens solidaires entre salariés afin que le droit du plus grand nombre l'emporte, malgré le nouveau Code du travail dédié à la seule loi des patrons.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Avant chaque négociation, élaborer un cahier revendicatif
- Construire avec les salariés un rapport de force obligeant le patronat à entendre les revendications
- Assurer un suivi des négociations par la diffusion de comptes rendus et des réunions
- Trouver le bon équilibre entre participation aux négociations et travail de construction du rapport de force avec les salariés
- Ne pas se contenter des seuls documents donnés par la direction et s'appuyer sur des expertises complémentaires
- Élaborer des accords types
- Consulter les salariés et faire voter formellement les adhérents avant toute signature d'accord

RIEN NE SE FERA SANS L'HUMAIN

Numérique : ensemble des évolutions techniques qui contribuent à automatiser la diffusion de l'information et de la communication dans l'ensemble des secteurs productifs.

Avec la promesse de services plus pratiques, collant davantage aux besoins des consommateurs, moins chers, les sociétés dites de l'économie numérique (Google, Amazon, Facebook, Apple…) mettent à mal les circuits de distribution et de rémunération classique des intermédiaires. Ce mouvement de fond, qui a commencé au début des années 2000, a touché en premier lieu les secteurs de l'information et de la communication, à travers la commercialisation de contenus numériques dans la presse, l'édition ou l'affichage publicitaire. De nombreux secteurs ont suivi : le transport de passagers (Uber), le tourisme (Airbnb), la restauration (Deliveroo), la musique (Deezer, Spotify), la culture (Netflix), la finance (Lending Club), etc.

Et encore, il ne s'agit que de la première vague du tsunami numérique… La multiplication de l'économie de plates-formes, l'algorithmisation de l'économie, la robotisation, le développement de l'intelligence artificielle, ont déjà commencé à redéfinir la notion même de travail. Une étude de l'université d'Oxford prévoit que jusqu'à 47 % des emplois pourraient être automatisés dans moins de dix ans ! Seuls seraient vraiment recherchés les emplois hyper-qualifiés, hyper-spécialisés, multi-diplômés… Conséquence : une paupérisation des travailleurs qualifiés et sous-qualifiés. Une récente enquête du cabinet Roland Berger estimait qu'au moins 3 millions d'emplois pourraient ainsi disparaître en France dès 2022.

Tous les secteurs sont et seront concernés, dans le public comme dans le privé : le bâtiment avec le développement de la 3D, l'agroalimentaire, l'industries, les banques, les assurances, la santé, la justice, l'enseignement, etc.

Déjà, les technologies numériques, qui rendent tous les salariés joignables en permanence, a contraint l'Etat à légiférer sur le droit à la déconnexion, obligeant les entreprises à entamer des négociations sur le sujet avec les représentants du personnel (lire encadré).

La presse et l'affichage, premiers touchés

Dans nos secteurs, la numérisation est prônée par l'ensemble du patronat sans la moindre logique économique. Dans la presse, par exemple, le modèle économique du numérique est beaucoup plus fragile que le modèle du papier. Favorisé par l'État qui attribue des aides aveugles à la numérisation, il met à mal les filières de production, d'impression et de distribution. Pourtant, les abonnements numériques sont vendus beaucoup moins cher que les produits papier et, à lectorat égal, une publicité sur internet se vend dix fois moins cher qu'une publicité papier… Le choix du tout-numérique contribue donc à une forte baisse du chiffre d'affaires. Info'Com-CGT milite pour maintenir un équilibre entre papier et numérique, deux formes complémentaires qui doivent coexister, avec leur propre originalité, sous peine de graves dangers pour le secteur.

Dans l'affichage publicitaire, la mode est également au numérique dans les stations de métro, les panneaux urbains, sur les arrêts de bus. Un basculement qui se fait au détriment des ouvriers afficheurs, presque toujours insuffisamment formés pour assurer la transition. Pourtant, les matériaux et l'électricité utilisés pour diffuser les publicités ne posent-ils pas des problèmes énergétiques et environnementaux ? Des réflexions doivent être menées sur ce sujet, avec les syndicats des salariés concernés, et notamment Info'Com-CGT.

Le numérique est une aubaine pour le patronat, qui n'a que le mot « compétitivité » à la bouche pour justifier tout et n'importe quoi. C'est pain bénit pour le Medef qui a toujours considéré le travail comme un coût… Dégraisser les effectifs salariés au nom de la modernité numérique permet d'assurer aux actionnaires des rendements à deux chiffres, de circonscrire les revendications sociales et les grèves pour ne conserver dans l'entreprise qu'un personnel hyperspécialisé, corvéable à merci et surtout non syndiqué.

Un documentaire diffusé en octobre 2017 sur France 5, *Un monde sans travail*, de Philippe Borrel, pose de véritables questions sur l'avenir que nous réserve le numérique et la robotisation dans le cadre d'un capitalisme sauvage et sans règles. Il pointe qu'aux Etats-Unis le développement de camions automatisés et sans chauffeur fait redouter, dans les dix prochaines années, la suppression de 8,5 millions d'emplois pour la profession la plus répandue du pays. Conclusion : cette quatrième révolution industrielle ne place plus l'humain au cœur de la production, mais le place comme une simple variable d'ajustement et comme un facteur parmi d'autres dans le système de production du capital.

Longtemps, le monde a pu croire que les ravages de la révolution numérique resteraient circonscrits au monde industriel et à ses ouvriers. Certes, la robotisation intelligente risque de transformer très vite le réseau industriel, les centres de tri ou encore les complexes logistiques

en un désert humain… Mais il est clair aujourd'hui que le développement du numérique fera et fait déjà des dégâts dans les tous secteurs productifs, en particulier le secteur tertiaire, avec les assistants virtuels en capacité de traiter en simultané une nombreuse clientèle. L'intérêt de l'intelligence artificielle pour ce nouveau capitalisme est de diminuer drastiquement le nombre d'emplois afin de générer des bénéfices exorbitants. D'ores et déjà, les « cols blancs » sont les nouvelles cibles de cette transition numérique dévastratrice en termes de postes et d'emplois.

Une révolution au seul profit du capital

Le patronat utilise parfaitement cette révolution technologique pour faire avancer sa stratégie : transférer la création de richesse de ceux qui travaillent vers ceux qui possèdent le capital. Les brevets, les droits d'auteur, la marque, deviennent ainsi des gages de profits inouïs, à court comme à long terme, au détriment de la valeur travail.

Dans le cadre de cette automatisation généralisée des moyens de production, des questions centrales se posent. Quelle ligne de démarcation imposera ou non le capital entre productifs et improductifs ? Comment adapter les systèmes sociaux, les systèmes de distribution ? Comment avec des bas revenus, un chômage généralisé, sans classe moyenne salariée, cette société de consommation à outrance pourrait-elle survivre ?

Afin de préparer cette révolution technologique au seul profit du capital, Macron et son gouvernement n'ont de cesse de favoriser la classe dominante afin que les prédictions de ce monde capitaliste sauvage deviennent réalité. Les attaques récurrentes contre le Code du travail et la diminution constante des protections accordées aux travailleurs modèlent le monde nouveau qu'implique la robotisation à grande échelle des moyens de production. La détermination gouvernementale à retirer les protections que procure un contrat à durée indéterminée au profit du statut d'autoentrepreneur est un leurre qui prépare le monde du travail de demain. Le rêve du patronat de disposer d'une main-d'œuvre productive, corvéable à merci et tributaire de la seule volonté de l'entreprise est désormais « en marche ».

Aucun droit, aucune protection, la quatrième révolution industrielle promet que le nouveau travailleur d'une société automatisée sera l'artisan de son propre échec. Dans ce combat inégal, géniteur de misères sur l'ensemble du globe, l'humain du XXIe deviendra-t-il un simple concurrent de la machine ? Ne méritons-nous pas mieux ? Il est grand temps de repenser à une redistribution des richesses, qu'elles soient produites par l'humain ou par la machine, sous peine de vivre des catastrophes inédites à l'échelle mondiale.

(Encadré) Et le droit à la déconnexion ?

Depuis le 1er janvier 2017, les entreprises utilisant des moyens numériques ont l'obligation de négocier avec les représentants du personnel un accord sur le droit à la déconnexion. A défaut d'accord, une charte doit être prévue. Voici quelques exemples de dispositions pouvant être incluses dans un tel accord.

1) Les salariés ne sont pas tenus de prendre connaissance d'informations liées à leur travail :
   - pour les salariés rémunérés à l'heure, en dehors de leur horaire de travail ;
   - pour les cadres autonomes rémunérés au forfait jours : fixer une heure de fin et une heure de début entre deux journées de travail.

2) Les cadres autonomes rémunérés au forfait jours n'ont pas à travailler davantage que les salariés rémunérés à l'heure, c'est simplement l'organisation de leur temps de travail qui diffère. A ce titre, l'accord doit prévoir un décompte hebdomadaire du nombre d'heures travaillées.

3) Un salarié de retour d'une période de suspension de son contrat de travail (congé maternité, paternité, parental, maladie) doit bénéficier de plusieurs demi-journées pour prendre connaissance des échanges et/ou des modifications survenus en son absence.

4) Si un salarié estime que sa charge de travail ou son amplitude de travail peut l'amener à créer un déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle, il alertera sans tarder le CHSCT ou le CSE et/ou son supérieur hiérarchique par tout moyen en explicitant les motifs concrets de son alerte.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Taxer lourdement les gains de productivité générés par l'automatisation des moyens de production afin d'alimenter les caisses de protection sociale
- Soutenir le maintien indispensable de filières de production, d'impression et de distribution de la presse papier
- Assurer la formation professionnelle de tous les salariés touchés par la numérisation de leur activité, afin qu'ils puissent garder leur emploi ou évolution vers d'autres métiers dans leur entreprise
- Contraindre l'ensemble des plateformes numériques à requalifier comme salariés les travailleurs indépendants ou autoentrepreneurs
- Penser dès à présent l'impact des nouvelles technologies (robotisation, automatisation, intelligence artificielle, etc.) afin de créer une société où l'humain peut prétendre à vivre dignement.

LA SOUFFRANCE DES SALARIÉS N'EST PAS UNE FATALITÉ

Organisation du travail : ensemble des activités qui ont pour objectif la répartition et la coordination des tâches et des responsabilités en vue de la production au sein d'une société.

Selon Info'Com-CGT, tous les salariés devraient être codécideurs de l'organisation du travail. Force est de constater que le modèle d'organisation actuel se situe à l'extrême opposé. Depuis une quarantaine d'années, les techniques d'organisation du travail ont connu une dérive majeure. Du paternalisme nous sommes passés à des logiques managériales liées à la performance au moindre coût. L'humain devient un simple facteur de rentabilité et de profit dans le schéma de production. Les pressions exercées par les actionnaires provoquent des ravages en chaîne du haut jusqu'en bas de l'organisation du travail et sur la santé des salariés. Malgré des éléments de langage maîtrisés à la perfection par les directions, le critère de rentabilité imprime son diktat dans tous les services, pour l'ensemble du personnel, hiérarchie comprise.

Un modèle d'entreprise qui place la décision au cœur du collectif et qui impose une redistribution égalitaire de la plus-value créée, ça existe ! On l'appelle notamment société coopérative et participative (SCOP) ou société ouvrière, et ça marche.

Dans le secteur de l'information et de la communication, la baisse des coûts en termes de personnel, de matériels et de moyens génère toujours de la souffrance au travail. Vouloir améliorer la productivité en recourant systématiquement à des suppressions d'emplois ne traduit pas une réelle volonté d'améliorer la qualité de vie au travail.

Pas clean, le lean !

Le dictionnaire des directions managériales parle de compétitivité, de productivité, de charges pour mieux vendre la mise en œuvre de plans dits « sociaux » ou « de sauvegarde de l'emploi » – aujourd'hui de ruptures conventionnelles individuelles et collectives – et réduire les conquis des salariés. Toute cette communication repose sur la menace et sur la peur.

Quelles sont les salariés des entreprises de presse, de publicité, d'industrie graphique, du Syntec et de l'édition qui n'ont pas vécu ces plans visant à réduire de manière drastique les services rédactionnels, administratifs ou de production ? Elles utilisent pour cela un florilège de possibilités favorisant les départs : plans globaux intégrant des suppressions de postes, plans de départs dits volontaires, ruptures conventionnelles individuelles ou collectives, licenciements abusifs, démissions contraintes, placardisation, turnover, etc. Tout concourt à mettre une forte pression sur les salariés, avec pour conséquence des conditions de travail dégradées.

Pour atteindre ces objectifs, les techniques de management se recyclent sous de nouvelles appellations. Sous couvert de modernité, le concept « à la mode » se révèle être un procédé éprouvé depuis les années 1980. Les as du management maîtrisent parfaitement les ressorts de la communication marketing. Comme ailleurs, le vintage revient toujours à la mode : salariés du 2.0, trouvez « fun » que Reagan et Thatcher se réincarnent dans le « lean management » du XXIe siècle. Cette méthode d'organisation du travail a pour objectif d'accroître la réactivité, la polyvalence et la flexibilité des opérateurs, afin d'augmenter la productivité par la réduction des coûts et des délais de fabrication.

Agir pour ne plus subir

Appliquées de manière autoritaire par un changement brutal, ces méthodes intensifient les rythmes et les charge de travail, sans réelles marges de manœuvre, aboutissant à une recrudescence des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux. Depuis quatre ans, notre syndicat a agi concrètement contre ces logiques anxiogènes. Ainsi, à la Sacijo, notre section syndicale a contesté avec succès la mise en place du « lean management ». Par ailleurs, à La Parisienne de Photographie, nous avons construit avec les salariés un projet alternatif d'organisation du travail s'opposant à une externalisation et à des suppressions d'emploi exigées par la direction.

Plus généralement, dans les grandes entreprises, les objectifs inatteignables, la multiplication des réunions, les points hebdomadaires ou quotidiens, la justification permanente de l'activité, les directives contradictoires, les heures supplémentaires comptabilisées ou non, le harcèlement moral… renforcent les risques graves sur la santé.

Pour conforter ces méthodes managériales, le président de la République et son gouvernement ont décidé de faire disparaître les comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT), d'amoindrir le rôle de la médecine du travail, de faciliter les licenciements et d'éliminer les quelques protections du Code du travail.

Dans cette nouvelle jungle, les directions qui se veulent « toutes-puissantes » se donnent la liberté d'adapter le droit du travail aux salariés de leurs entreprises. Cette

régression majeure pousse le syndicalisme à forger de nouvelles solidarités. Info'Com-CGT y travaille afin d'affronter la violence du programme patronal transposé dans les deux lois travail

Ne tombons pas malades de trop travailler et/ou d'avoir peur de ne plus travailler. Unissons-nous dans une même force syndicale pour ne jamais entrer dans les statistiques des victimes du mal-être au travail.

(Encadré) Entretien annuel : faites-vous entendre

Depuis que l'entretien annuel est devenu obligatoire, il est conseillé de s'en emparer à bras-le-corps afin et de tout prendre en note. Il n'est pas rare de voir des chefs de service sortir du cadre légal et empiéter sur la vie privée des salariés. C'est inacceptable, l'entretien annuel ne doit porter que sur l'aspect professionnel. Par expérience, il est aussi important de savoir et faire connaître le fait que certains employeurs, par le passé, se sont saisis des points négatifs des entretiens annuels, au fil des ans, pour justifier un licenciement. Il est donc important de ne pas trop y dévoiler une incompétence professionnelle (incapacité de pouvoir effectuer un travail, par exemple) ou humaine (problème relationnel…). En revanche, c'est l'occasion de demander des formations pour ne se retrouver dans une situation d'exclusion professionnelle et relationnelle. Cette rencontre annuelle doit donc être un moyen d'expression privilégié afin de bien faire comprendre à sa hiérarchie qu'un salarié est un adulte responsable, qu'il sait évaluer ses compétences et ses besoins. Il est primordial également pour le salarié d'être acteur de l'entretien. C'est l'entretien du salarié et non celui du chef de service. Attention, un salarié qui néglige la rédaction du document donne à l'employeur un outil formidable pour s'en servir contre lui.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Se réapproprier la question des organisations de travail et construire avec les salariés des projets alternatifs
- Provoquer l'échange entre salariés afin d'imaginer une meilleure organisation
- Apporter tout soutien aux salariés victimes de souffrance au travail
- Recenser les lieux et les causes de souffrance au travail afin d'agir collectivement
- Se saisir de toute instance permettant de faire valoir les droits des salariés victimes de souffrance au travail, notamment l'inspection du travail
- Promouvoir des négociations sur la qualité de vie au travail
- Négocier des budgets pour réaliser des expertises psychosociales dans les entreprises
- Intervenir sur la rédaction des formulaires d'entretien annuel et demander que le salarié puisse y être assisté

DE NOUVELLES QUALIFICATIONS À CONQUÉRIR

Ouvrier : travailleur manuel salarié qui a une fonction de production dans l'entreprise.

Pendant cent cinquante ans, le syndicalisme s'est appuyé sur la classe ouvrière, particulièrement dans l'industrie. Une prédominance due à son importance numérique – jusque dans les années 1970, 40 % de la population active travaillaient sous ce statut –, mais aussi et surtout aux valeurs collectives et solidaires portées par les ouvriers. Malgré la baisse des effectifs et la montée en puissance du secteur des services, la catégorie « ouvriers » regroupait encore en France, en 2014, 20,5 % des actifs en emploi (contre 23,5 % en 2005).

Notre syndicat est d'ailleurs issu de cette tradition puisque son ancêtre, la Chambre syndicale typographique parisienne (CSTP), était le syndicat des ouvriers typographes de la presse parisienne. La création d'Info'Com-CGT, en 2006, a correspondu au basculement des ouvriers du Livre du prépresse de la presse quotidienne nationale vers d'autres métiers (le secrétariat de rédaction, l'encadrement administratif ou technique). Accompagner ces repositionnements au moyen de plans de formation ambitieux, avec le maintien des conditions sociales, a été au cœur de notre orientation revendicative pendant dix ans.

Dans nos secteurs, la volonté patronale est d'éradiquer les ouvriers, soit par l'automatisation, soit par le basculement vers d'autres statuts. Ce constat s'est appliqué dans toute sa violence à l'*International New York Times* en 2017. Le directoire américain a fermé l'agence de Paris en sacrifiant presque tout le personnel, à commencer par les ouvriers. Un nombre très réduit de salariés de la régie publicitaire a pu conserver son emploi, dont un seul de nos camarades. Info'Com-CGT n'a eu d'autre choix que de faire entrer les autres dans le plan de départs.

Des emplois sauvegardés au *Journal officiel*

Désormais, pour notre syndicat, les plus gros bataillons d'ouvriers ne se trouvent plus en presse – sauf au *Journal officiel* – mais dans l'affichage publicitaire, notamment chez Derichebourg et Publicis.

Au cours du mandat de quatre ans qui s'achève, le plus gros dossier en presse a été la négociation et la signature d'un accord à la Société anonyme de composition et d'impression des Journaux officiels (Sacijo). Le plan de départs prévoyait des coupes claires dans les effectifs d'éditeurs-réalisateurs. En s'opposant à ce plan gouvernemental uniquement motivé par des restrictions budgétaires, le syndicat a réussi à sauvegarder des emplois, à conserver le principe du bureau de placement et à poursuivre l'évolution professionnelle de ses mandants. Une négociation difficile face aux représentants du donneur d'ordre, la Direction de l'information légale et administrative (Dila), et un accord dont l'exécution est échelonnée jusqu'à la fin 2019.

En publicité, chez nos camarades préparateurs et afficheurs, la période qui s'achève n'a pas été des plus faciles. La digitalisation du secteur est en cours, avec son bataillon de réduction d'effectifs. Côté restructuration, notre syndicat a été confronté à l'externalisation des métiers de l'affichage, de la maintenance et du conditionnement d'affiches d'Exterion Media (ex-CBS Indoor) vers Derichebourg. Une cession qui a pu se faire dans de bonnes conditions grâce à la signature d'un accord tripartite, fin 2014, entre le vendeur, l'acquéreur et les organisations syndicales. Cet accord a permis de reprendre l'intégralité des acquis dans le cadre d'un accord de substitution prévu par la loi dans les vingt-quatre mois suivant la reprise de l'activité.

Des chantiers revendicatifs dans la publicité

Pour sortir de la logique des réductions d'effectifs dans les sociétés concernées (Derichebourg, Médiarail-Médiagare du groupe Publicis et Pose Service), le syndicat revendique depuis quatre ans une nouvelle qualification : les techni-co-afficheurs. Sur cette revendication, les directions et la branche font la sourde oreille. Pourtant, ces professionnels très peu qualifiés doivent être accompagnés dans leur évolution afin d'être en capacité d'entretenir, de réparer et de programmer des campagnes d'affichage sur l'ensemble des supports, y compris le numérique.

Sur le plan de l'organisation juridique, il faut maintenir absolument le lien contractuel entre l'employeur et l'afficheur. L'externalisation est à cadrer de façon très stricte, et l'autoentreprenariat est à bannir.

Autre combat majeur, ces professionnels qui exercent un métier physiquement répétitif et difficile, nuit et jour, par tous les temps, parfois sur des installations dégradées, ont intérêt à voir prise en compte la pénibilité de leur activité pour bénéficier d'une retraite anticipée. L'activité physique exercée par les afficheurs peut entraîner des dégâts irréversibles sur leur santé. Les règles sur la reconnaissance des carrières pénibles n'étant pas satisfaisantes, il convient d'obtenir une reconnaissance officielle de la pénibilité de ce métier et un droit ferme à une retraite anticipée, à taux plein, à partir d'un certain nombre d'années d'exercice.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Obtenir une formation des ouvriers avant toute implantation d'un outil numérique les concernant dans l'entreprise
- Exiger de nouvelles qualifications pour intégrer le digital (exemple : technico-afficheur dans la publicité)
- Réaffirmer le rôle essentiel joué par les ouvriers dans les entreprises
- Obtenir la reconnaissance de la pénibilité pour bénéficier de retraites anticipées
- Mener une action ferme pour améliorer les conditions de travail des ouvriers exerçant des travaux pénibles
- Faire reconnaître les compétences acquises et établir un plan de formation pour obtenir de nouvelles qualifications
- Exiger la validation des acquis de l'expérience au bout de deux ans afin d'obtenir des qualifications supplémentaires permettant des hausses de salaires
- Défendre énergiquement les emplois face à la sous-traitance, aux délocalisations et aux suppressions de postes

UN AUTRE REGARD S'IMPOSE

info'com-cgt 3e congrès 22-24 mars 2018

LES SALARIÉS MÉRITENT PLUS QUE LES ACTIONNAIRES

Participation et intéressement : modes de rémunération aléatoires liés à la situation économique de l'entreprise.

La participation aux résultats est une obligation pour toutes les entreprises ou unités économiques et sociales employant au moins cinquante salariés. Le calcul légal de cette prime est fondé sur une formule complexe, indexée notamment sur la valeur ajoutée. Si une participation est dégagée sur un exercice, tous les salariés en sont bénéficiaires, quel que soit leur contrat (une limite de trois mois d'ancienneté peut être prévue). Il est généralement plus favorable pour les salariés que le calcul soit réalisé au niveau du groupe, car alors l'employeur doit ajouter à la prime globale le montant dégagé dans les filiales de moins de cinquante salariés.

Dans tous les cas, les sommes affectées à la participation peuvent être :

- soit versées directement au salarié (auquel cas elles sont imposables) ;
- soit bloquées sur un compte et versées au terme d'un délai de cinq à huit ans, ou lors d'un motif légal de déblocage (auquel cas elles sont juste soumises à des cotisations sociales).

Il est conseillé de signer un accord sur les modalités de distribution de la participation. Les avantages d'un accord par rapport à la simple application de la loi sont :

- la possibilité de choisir le mode de répartition de la prime, sachant qu'Info'Com-CGT privilégie les modes de distribution égalitaires ;
- la réduction de huit à cinq ans du délai de déblocage ;
- la possibilité de choisir un mode de calcul plus favorable au salarié.

Un traitement égalitaire indispensable

L'intéressement, de son côté, selon la dialectique patronale, est une forme de rémunération du travail utilisée pour motiver le personnel et l'intéresser à la performance de l'entreprise. La prime d'intéressement est conditionnée à l'atteinte d'un objectif (chiffre d'affaires, bénéfice, croissance, etc.). Cet objectif n'est pas obligatoirement financier, mais il doit impérativement être mesurable. Son montant doit être aléatoire, d'une année sur l'autre. L'intéressement ne doit pas venir en substitution d'autres éléments de la rémunération. Les règles pour percevoir cette prime (fiscalisation, cotisations sociales, cas de déblocage anticipé) sont très proches de celles relatives à la participation. Contrairement aux dividendes versés aux actionnaires, dont les montants sont souvent prévus à l'avance, les salariés sont donc soumis à un système qui manie la carotte et le bâton.

La participation et l'intéressement ne sont pas des modes de rémunération que défend CGT, pour deux raisons. D'abord, parce qu'on peut craindre que ces primes variables se substituent à du salaire et, d'autre part, parce qu'elles ont longtemps échappé aux cotisations sociales, pénalisant ainsi les comptes sociaux. Ces primes ne comptent ni pour la retraite ni pour le chômage, cependant, elles sont désormais soumises au forfait social, contribuant au financement de la Sécurité sociale. Sur le fait qu'elles se substituent au salaire, le risque existe toujours, même si la loi l'interdit expressément.

Néanmoins, lorsque de telles primes sont négociées dans l'entreprise, il est indispensable de défendre les intérêts des salariés en jouant sur l'assiette de distribution, la plus importante possible, et sur le mode de répartition, le plus égalitaire possible. Pour négocier ces accords et calculer les montants, les élus ont tout intérêt à faire appel à un cabinet d'expertise comptable agréé. Sa connaissance précise des comptes de la société est un atout au service des salariés. Notons aussi de bien veiller à ce que les plans d'épargne en entreprise choisis pour recevoir les fonds soient gérés selon des normes sociales de haut niveau, incluant le commerce équitable, afin d'éviter que l'argent des salariés serve à financer la spéculation, l'exploitation de travailleurs pauvres ou d'enfants.

(Encadré) Info'Com-CGT gagne l'égalité

Dans le groupe Infopro Digital, les primes de participation et d'intéressement étaient fortement inégalitaires, avec des montants largement plus importants pour les hauts salaires de certaines filiales, et l'exclusion des salariés relevant des petites structures. Une négociation imposée au niveau du groupe par l'employeur, menée en juin 2017 par Info'Com-CGT, a permis d'obtenir une égalité totale des primes, quelle que soit la filiale, quel que soit le niveau de salaire. Plusieurs mobilisations et deux jours de grève ont permis de compléter le dispositif par un budget d'intéressement supplémentaire, indexé sur le résultat opérationnel du groupe. À la suite du vote majoritaire des adhérents, l'accord a été signé.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Demander l'égalité dans le versement des primes d'intéressement et de participation
- Exiger des augmentations en rapport avec le montant des primes de participation et intéressement de l'année précédente
- Demander le cumul participation/intéressement
- Demander une prime d'intéressement supérieure aux dividendes versés aux actionnaires
- Veiller à ce que les fonds soient placés sur des comptes gérés selon des normes sociales de haut niveau

IL EST URGENT DE NE PLUS S'USER AU TRAVAIL

Pénibilité : « Caractère d'une action qui cause de la fatigue, de la souffrance. »

Les luttes du mouvement social qui ont contribué à prendre en compte la pénibilité du travail se trouvent remises en cause de manière récurrente par les différents gouvernements. Les politiques qui mettent en œuvre la casse du Code du travail, la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la diminution du rôle de la médecine du travail, l'allongement du temps de travail… n'œuvrent pas à la diminution des risques du travail liés à la pénibilité.

Avant les ordonnances Macron de septembre 2017, l'employeur avait une obligation de prévention de la pénibilité au travail. Il devait donc, chaque année, évaluer l'exposition de chaque salarié et consigner les données collectives dans le Document unique d'évaluation des risques (DUER). À travers ce document, il était tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise.

Le CHSCT tenait une place importante auprès des salariés pour exprimer leur situation réelle. C'est cette instance stratégique qu'ont voulu faire disparaître les ordonnances Macron. Le compte professionnel de prévention de la pénibilité (C3P), qui avait été créé en 2015, est transformé en compte professionnel de prévention (C2P). Le terme « pénibilité » disparaît.

La prévention des risques amputée

Cette politique de régression sociale inédite démontre la volonté partagée du patronat et de l'État de reconnaître, en fait, très peu de formes de pénibilité dans le cadre professionnel. Ajoutons que les formes de pénibilité apportées par les nouvelles technologies n'en sont même pas au stade de l'investigation. Pourtant, l'État, garant de la santé publique, devrait être en alerte avec les craintes que laissent susciter les expositions permanentes aux écrans et aux ondes des téléphones portables. La question des réseaux wi-fi et de ces éventuels méfaits n'est encore que très peu évoqué dans les entreprises.

La question des conditions de travail et de la pénibilité demeure une préoccupation majeure pour Info'Com-CGT dans les secteurs de la communication et de l'information. En attendant que le remplacement « programmé » des travailleurs par des robots devienne réalité, il nous faut réfléchir à la question de l'emploi. Seuls une réduction du temps de travail, le partage du travail et une véritable volonté politique peuvent répondre à cette exigence d'amélioration des conditions de travail. C'est sans aucun doute l'application de ces dispositions qui auront pour effet d'augmenter l'espérance de vie en bonne santé.

Que le patronat et le gouvernement s'exemptent de leurs responsabilités sur la santé au travail coûte cher à la collectivité publique qui doit pallier ce manque de prévention.

Le rapport et le programme annuel de prévention des risques ne doivent pas être oubliés : dès la mise en place du comité social et économique (CSE) dans chaque entreprise, ces deux documents ne seront plus obligatoires et l'employeur ne sera plus tenu de les soumettre à la consultation des élus. En effet, l'obligation étant désormais supplétive, un simple accord d'entreprise pourra y déroger. Autoriser une périodicité triennale pour ces deux documents est pourtant aberrant, puisqu'ils sont indissociables d'une véritable politique de prévention, menée avec régularité et constance.

Faisons reconnaître la pénibilité

Le compte par points continue à s'appliquer pour six facteurs (les activités en milieu hyperbare, le travail de nuit, le travail répétitif, le travail en équipes successives alternantes, le bruit et les températures extrêmes). Les facteurs restants (la manutention manuelle de charges, des postures pénibles, des vibrations mécaniques, des risques chimiques) sont sortis du dispositif. Dorénavant, il faudra un taux d'incapacité permanente de plus de 10 % pour pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée. Concrètement, le gouvernement fait sortir du dispositif des milliers de travailleuses et de travailleurs, notamment ceux de l'industrie de la chimie et de la construction. Les cotisations patronales actuelles seront supprimées à partir de 2018 et le nouveau compte sera financé par la seule branche accidents du travail/maladies professionnelles (ATMP). En clair, on déresponsabilise le patronat sur le fléau des maladies professionnelles et la suppression de la cotisation spécifique fait disparaître toute incitation financière à la prévention.

La CGT revendique, pour le XXIe siècle, une juste réparation des effets du travail sur la santé et sur l'espérance de vie. De façon plus large, toute cette souffrance doit être combattue et le travail réhabilité. C'est le sens que donne Info'Com-CGT à ce combat de tous les instants.

Dans cet esprit, pour constituer le DUER, la section syndicale Info'Com-CGT Derichebourg a fait appel à un cabinet spécialisé dans le droit du travail pour aider les élus du

CHSCT. Le cabinet Progexa a ainsi fait évoluer le DUER en réalisant une étude précise par postes de travail. Cette expertise a permis au délégué syndical de mener à bien la négociation devant la direction et de disposer ainsi d'un argumentaire précis.

Info'Com-CGT doit donc agir pour informer ses équipes syndicales des nouvelles dispositions contenues dans la loi. À cet effet, des informations précises et spécifiques leur seront adressées afin d'appréhender au mieux ces nouvelles mesures. Toutefois, le rapport de force créé au sein de l'entreprise restera le moyen le plus efficace pour imposer le respect des droits des salariés en termes de prévention des risques. Les noms peuvent changer, l'esprit du fonctionnement d'un CHSCT reste la règle et devra s'imposer comme tel.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Imposer dans le comité social et économique l'existence et les droits du CHSCT en termes de prévention des risques
- Faire reconnaitre la pénibilité par métier au niveau des branches
- Négocier un congé de fin d'activité pour les salariés exerçant un métier pénible
- Établir un diagnostic ouvert de la pénibilité liée au travail sur écran et à l'organisation du travail
- Exiger un suivi annuel sur les risques au travail
- S'appuyer sur la médecine du travail et militer pour restaurer son autonomie
- Négocier des budgets pour réaliser des expertises médicales en lien avec la souffrance au travail et la pénibilité

LA QUALITÉ DU CONTENU N'A PAS DE PRIX

Presse : ensemble des moyens de diffusion de l'information écrite. Le secteur de la presse englobe les quotidiens, les hebdomadaires, les périodiques et toutes les publications régulières en ligne.

La presse est le secteur historique d'Info'Com-CGT. Notre syndicat est issu de la Chambre syndicale typographique parisienne (CSTP), qui organisait notamment les typographes de la presse parisienne. Depuis 2006, le champ d'activité pour Info'Com-CGT s'est élargi aux autres formes de presse : magazine, spécialisée, régionale, presse en ligne, etc.

À la sortie de la Seconde Guerre mondiale, sous la pression des salariés et de la CGT, le pouvoir en place avait légiféré afin de préserver la liberté et l'indépendance de la presse. Objectif : contenir le pouvoir des puissances d'argent sur la diffusion de l'information. Le droit à une information libre devenait une liberté fondamentale. Soixante-dix ans plus tard, qu'en reste-t-il ? Au cours des dernières décennies, les gouvernements ont favorisé la livraison de la quasi-totalité des grands médias à quelques grandes fortunes du CAC 40 et à des banques proches du pouvoir. Au sein de ces groupes gigantesques, le pôle presse ne représente pas grand-chose, mais reste un secteur d'une importance capitale au service d'un unique modèle, celui de l'idéologie du système capitaliste générateur d'inégalités et d'injustices.

À l'occasion du document d'orientation issu du congrès de 2014, nous pointions déjà « les restructurations régulières faisant des ravages sur les salariés du secteur ». Depuis cette date, la situation de la presse ne s'est pas améliorée. Les dégâts sociaux, sous couvert de la révolution numérique, se sont accrus. La concentration des médias d'information entre quelques mains de grands patrons industriels s'est encore accentuée. Au cours de sa longue histoire, jamais la presse n'avait été autant sinistrée.

Une information sous contrôle

Quelques exemples. Bernard Arnault, déjà propriétaire, avec son groupe LVMH, des *Échos*, d'*Investir* et de *Connaissance des Arts*, a acquis, en 2015, les quotidiens *Le Parisien* et *Aujourd'hui en France*. Il détient aussi une participation importante dans le quotidien *L'Opinion*. Son gendre, Xavier Niel, dirigeant du groupe Iliad, déjà actionnaire du groupe Le Monde (*Le Monde*, *Télérama*, *Courrier international*, *Huffington Post*…), a accaparé *L'Obs* en 2014. Serge Dassault, héritier du groupe industriel du même nom, possède toujours *Le Figaro* et ses publications. Patrick Drahi, nouveau venu dans le club des fabricants d'opinion, patron d'Altice et de SFR, s'est offert *Libération* (en 2014) et *L'Express* (en 2015). François Pinault (Artémis) est plus modeste en ne possédant que *Le Point* et le groupe d'information économique et financière *Agefi*. Nous pouvons poursuivre avec Vincent Bolloré (*Direct Matin*), Arnaud Lagardère (*Le Journal du dimanche*, *Match*…) et des banques comme le Crédit Mutuel, détenteur de plus d'une dizaine de quotidiens régionaux (*L'Alsace*, *Les DNA*, *Le Républicain lorrain*, *L'Est républicain*, *Le Bien public*, *Le Progrès*, *Le Dauphiné libéré*…) ou le Crédit Agricole, en collaboration avec le groupe Rossel (*Nord Eclair*, *La Voix du Nord*, *L'Union*, *Le Courrier picard*, *L'Aisne*…). Si Philippe Hersant s'est en partie désengagé de la France pour investir dans la presse étrangère, il a laissé dans l'Hexagone des proches comme Yves de Chaisemartin (*Marianne*) et Xavier Elie (*Paris-Normandie*).

Peut-on encore parler de pluralisme ? Cette concentration est évidemment une des raisons de l'uniformisation de l'information. Un sous-effectif chronique se traduisant par un contenu formaté et moins de moyens pour le travail d'enquête sont le trait commun d'une grande partie des publications. Officiellement, la crise de la presse proviendrait de la désaffection du lectorat, séduit par les nouvelles technologies. On demande à voir !

Pour les grands groupes industriels, l'intérêt de détenir des titres de presse n'est pas en premier lieu financier. L'objectif de cette mainmise sur l'information est d'abord de diffuser une vision du monde anxiogène et d'agir sur les consciences pour présenter comme inéluctable un monde où 1 % des plus riches possède plus de la moitié des richesses. Le capital contrôle tous les supports qui pourraient porter témoignage de ses travers. De plus, pour rentabiliser ces titres, les directions ont choisi de diversifier leurs activités : événements, salons professionnels, partenariats, supports exclusivement orientés vers le chiffre d'affaires publicitaires. Le risque : la perte de crédibilité pour les titres, assimilés à de simples marques.

Pour autant, une presse alternative existe, qui bénéficie de peu d'aide publique et tente de se passer de la manne publicitaire. Citons *Le Canard enchaîné*, *Charlie Hebdo*, *Médiapart*, etc. On partage ou pas la ligne éditoriale de ces publications, mais elles sont la preuve que le travail d'investigation indépendant porte ses fruits et trouve son public.

Des conditions de travail dégradées

Dans la presse quotidienne nationale, les anciens avaient bénéficié de conquêtes syndicales majeures dans le cadre d'ateliers syndiqués à 100 % et en mesure de faire jouer un rapport de force. Avec la modernisation technique, les effectifs ouvriers ont fondu, la majorité d'entre eux devenant journalistes. Entre plans de départs et externalisation, un désert syndical s'est installé. Une aubaine pour le patronat qui s'y est engouffré. Rapidement, les salaires se sont alignés sur les minima conventionnels, alors que, quelques années auparavant, ils étaient deux ou trois fois plus importants.

Depuis dix ans, une énorme disparité salariale s'est installée entre les journalistes bénéficiant des anciennes grilles et les nouveaux-venus. Le sous-effectif a aussi contribué aux économies patronales. Ce phénomène ne s'est pas limité à la presse quotidienne, il s'est étendu à l'ensemble du secteur : presse magazine, presse spécialisée, agences, presse régionale. En presse hebdomadaire régionale, nos collègues de ***Publihebdos*** subissent de plein fouet le sous-effectif, les salaires smicardisés et les heures supplémentaires gratuites. Dans le même temps, comme dans toute la presse périodique, les salariés sont contraints d'enrichir quotidiennement les sites internet, sans pour autant que leurs statuts relèvent de la presse quotidienne…

Fragilisés par le contexte d'entreprises prétendument en difficulté financière, assommés par la demande des directions de fournir toujours plus de travail, précarisés par les CDD et les faibles salaires, angoissés par le chômage, les salariés de l'information ont vu le prestige de la presse s'effondrer en quelques années. Face à cette réalité, ils ont de plus en plus de difficultés à défendre les intérêts collectifs. Plus grave, les salariés de l'information sont accusés publiquement d'être complices du formatage des publications, voire d'être serviles vis-à-vis du pouvoir politique et économique.

En presse quotidienne nationale, alors que les augmentations individuelles et collectives se font rares, les patrons trouvent de l'argent, tous les deux ans, pour tailler dans les effectifs, financer des plans de départs, avec l'aide massive de l'Etat, sous le prétexte fallacieux de la rentabilité. La prétendue « crise de la presse » est donc avant tout due au comportement des directions des médias.

Le papier, principale ressource de la presse

Prétextant de chercher des issues à cette pseudo-crise de la presse, aidées en cela par des aides publiques, les directions multiplient les lancements de médias numériques. Tous les investissements financiers de ces dernières années concernent le multimédia : sites internet, abonnements PDF, web TV, applications mobiles, etc. Pour autant, à de rares exceptions près, ces projets n'ont aucune viabilité économique.

Les aides gouvernementales à la transition numérique servent, soit à concevoir des plans de licenciements, soit à substituer des contenus numériques aux contenus papier. Pourtant, l'immense majorité des entreprises de presse fonde encore l'essentiel de ses revenus sur le papier. Le chiffre d'affaires du numérique est réduit et sa rentabilité bien fragile. Il ne s'agit pas d'abandonner les nouveaux moyens de communication, toutefois, on ne peut scier la branche sur laquelle se tient l'avenir de la presse.

Au nom du seul critère de la rentabilité et au détriment de la qualité éditoriale, les choix stratégiques erronés des éditeurs affectent depuis une dizaine d'années l'ensemble de la presse. L'erreur originelle doit être portée au crédit des éditeurs qui ont cru au mirage du numérique en tant que substitut du support papier. Plus sensibles à la gestion néolibérale de leurs entreprises qu'au développement éditorial de leurs titres, les éditeurs maintiennent leur objectif d'éradiquer la chaîne de fabrication papier. En mettant leurs contenus rédactionnels gratuitement à la disposition des internautes, les éditeurs ont vu la manne publicitaire leur échapper au seul profit des Google et consorts.

Bien que l'édition papier demeure la principale source de revenus pour la presse, les éditeurs n'ont de cesse de réduire drastiquement les effectifs dans tous les secteurs productifs de la chaîne de fabrication papier. Plutôt que de favoriser des projets permettant d'apporter une plus-value à la qualité éditoriale du support papier, les éditeurs imposent tout le contraire. Pour Info'Com-CGT, il n'existe pas de match du numérique contre le papier. Les deux supports sont complémentaires dès lors que l'on admet qu'ils n'ont pas la même utilité. L'information immédiate, chaude, visible en temps réel au numérique. L'analyse, l'investigation, la réflexion au papier. L'uniformisation de l'information dans le cadre d'une mutualisation print/web des rédactions ne prédit rien de bon pour la qualité du traitement rédactionnel et le secteur impression.

Au regard des nouvelles offensives patronales, comme à ***L'Équipe*** ou au ***Figaro***, c'est toujours l'ancien monde de la presse qui est visé. Face aux fameux archaïsmes, se dresserait une merveilleuse modernité ! Mais de quoi est faite cette nouveauté ? Quel progrès apporte-t-elle ? À part la mise au pas, la limitation toujours plus grande de l'expression pluraliste, le resserrement des moyens et les conditions de travail dégradées, que trouvons-nous d'autres…

Le combat pour l'information est toujours d'actualité. Info'Com-CGT a décidé de renforcer son intervention dans le secteur de la presse, en construisant une unité des salariés, quel que soit le statut ou métier pour préserver les publications et défendre le droit à l'information pluraliste. La lutte pour la liberté et l'indépendance de la presse n'est pas un archaïsme, elle est toujours actuelle et indispensable. L'essor de notre syndicat doit rythmer ce combat.

(encadré) La Mutuelle de la presse devient Umen

Depuis le 1er septembre 2017, la Mutuelle nationale de la presse, du spectacle et de la communication (MNPCL),

issue de la Mutuelle de la presse créée en 1948, a quitté Audiens pour rejoindre Harmonie Mutuelle au sein du groupe VYV. Son nouveau nom : Umen, pour Une Mutuelle engagée. Cette décision est motivée par des désaccords politiques majeurs avec Audiens, parmi lesquels le maintien des contrats collectifs de santé, le maintien de la règle un homme une voix lors des assemblées générales, la mise à mal du centre de santé René-Laborie et l'orientation purement économique s'éloignant de l'esprit mutualiste et solidaire. Cela a valu à Umen deux procédures judiciaires et une campagne de démarchage agressive de la part d'Audiens sur les contrats de santé. Solidaire et universelle, notre mutuelle défend la non-lucrativité et maintient par l'intermédiaire de ses administrateurs et délégués nos principes démocratiques. Le partenariat avec les groupes Harmonie et VYV permet de conserver l'entière autonomie de fonctionnement et de gestion d'Umen, pour ainsi améliorer les offres de services. Les sections syndicales des entreprises de presse ont tout intérêt à pousser leurs directions vers des complémentaires santé solidaires comme Umen.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Revendiquer l'arrêt immédiat des plans de licenciements, plans de départs volontaires et des ruptures conventionnelles dans toutes les entreprises de presse
- Affecter les aides à la presse aux entreprises qui préservent l'emploi, les salaires et les droits sociaux
- Mettre en place des aides à la presse aux entreprises qui mettent en œuvre des Gestions prévisionnelles des emplois et des compétences (GPEC) afin de préserver l'emploi dans le cadre d'évolutions professionnelles et de plans de formations conséquents et s'adressant à tous les salariés
- Réinstaurer des aides à la presse renforcées pour les entreprises de presse en difficulté ou à faibles ressources publicitaires non adossés à des groupes industriels ou bancaires
- Affecter les aides pour la création de nouveaux titres de presse
- Abroger le décret du 13 avril 2012 impliquant des critères de rentabilité concernant les aides à la presse
- Supprimer les aides directes pour les entreprises de presse qui recourent à la mise en place de plans de licenciements, à la dénonciation d'accords collectifs, à l'évasion fiscale ou dont leurs propriétaires (industriels et financiers) génèrent des profits importants au sein de la holding ou de la maison mère
- Promulger d'une loi générale protégeant l'information des forces de l'argent, permettant une véritable indépendance des titres de presse des différents pouvoirs, de nature à privilégier le pluralisme des idées
- Formuler des propositions concernant les évolutions éditoriales des titres de presse dans lesquels notre syndicat est présent
- Accompagner l'évolution des titres de presse vers le numérique en garantissant aux salariés un cadre social rénové et protecteur s'adressant à toutes les catégories de personnel
- Défendre un équilibre économique et éditorial entre support papier et numérique
- Renforcement du système de péréquation (loi Bichet) pour la distribution de la presse, maintien du cadre coopératif des éditeurs et des centres de distribution pour Presstalis
- Développer la modernisation des sites d'impression en favorisant le développement de la charge de travail

LE CHÔMAGE, UNE FABRIQUE PATRONALE

Privé d'emploi : salarié qui, bien qu'apte au travail, s'en trouve privé, n'a plus de contrat de travail.

Selon les statistiques officielles, 6,6 millions de personnes sur les 28,7 millions d'actifs en France, soit 23 %, sont inscrits à Pôle emploi pour une inactivité totale ou partielle, sans compter le nombre important de ceux qui sont exclus de ces chiffres. D'ailleurs, à peine la moitié des chômeurs reconnus sont indemnisés. Ce phénomène, nommé « chômage de masse », pèse sur le montant des salaires et sur l'action collective.

Le chômage est l'arme patronale pour réduire l'emploi, bouleverser les cadres sociaux et amoindrir la rémunération du travail, au seul bénéfice des détenteurs du capital. Le chantage à l'emploi, la menace de fermeture d'une usine permettant souvent au patron d'obtenir la réduction de droits acquis.

En même temps qu'il voit le montant et la durée de ses indemnités réduits, le privé d'emploi est de plus en plus contraint de vivre de l'aide humanitaire (Restos du Cœur, Secours populaire, banque alimentaire, etc.).

Être au chômage constitue une atteinte aux moyens de subsistance et conduit à la destruction du cadre de vie et des liens sociaux. Perdre son emploi est aussi une cause de suicide.

Parallèlement, de plus en plus de travailleurs se situent dans une situation qui n'est ni vraiment du chômage ni vraiment du travail : travail partiel, enchaînement des contrats à durée déterminée, statut d'autoentrepreneur… Cela participe à un mouvement général qui vise à brouiller les pistes, à réduire artificiellement les chiffres du chômage mais surtout à augmenter la précarité, la pauvreté, l'exclusion de l'emploi durable et à attaquer les solidarités au sein de l'entreprise.

Afin de contrer cette évolution, la CGT propose de mettre en place une Sécurité sociale professionnelle : c'est l'idée de couvrir le travailleur du risque de perte ou de non-accès à l'emploi par un revenu de remplacement identique.

Pendant des années, notre syndicat a organisé une structure solidaire, le bureau de placement, afin de remettre dans l'emploi les typographes qui en étaient privés. Ce fonctionnement existait aussi dans les autres professions du Livre et chez les dockers.

Mener le combat du plein-emploi

La Sécurité sociale professionnelle a pour objectif de contraindre le patronat à se responsabiliser sur l'avenir de tous en termes de subsistance, mais également de réinsertion professionnelle. Aujourd'hui, le privé d'emploi subit une baisse de moyens pour vivre dignement et des possibilités de réinsertion professionnelle. La tendance est de réduire ses droits, tout en le dévalorisant socialement.

Sur la question des privés d'emploi, Info'Com-CGT œuvre selon trois axes :

- en cas de projet de licenciement, négocier pour le transfert des postes, comme à Exterion Media, ou le reclassement, comme à Concept Multimédia, afin de maintenir les salariés dans l'emploi ;
- accompagner nos camarades dont l'emploi a été supprimé par le bureau de placement en presse et/ou par la mise en place d'un budget de formation professionnelle, notamment avec notre école, Graphisme et Communication ;
- recenser des postes disponibles dans les sociétés où nous sommes implantés afin d'en faire bénéficier nos camarades.

Toutefois, malgré ces efforts, les difficultés se font de plus en plus sentir. Certains de nos camarades vivent aujourd'hui avec le revenu de solidarité active (RSA), soit 524,16 euros par mois pour une personne vivant seule et sans ressource. Actuellement, Info'Com-CGT se bat pour le maintien dans l'emploi de sept salariés de La Parisienne de Photographie.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Obliger le patron à retrouver un emploi à chaque salarié licencié ou à financer la totalité des formations ou la validation des acquis de l'expérience nécessaires à sa réinsertion.
- Obliger la branche à retrouver un emploi à chaque privé d'emploi de son secteur.
- Ouvrir des bureaux d'embauche pour permettre aux privés d'emploi de nos secteurs d'intégrer une entreprise.
- Maintenir le salaire à hauteur de 80 % du brut mensuel ainsi que tous les droits acquis, pendant toute la période de non-emploi, financé notamment par la suppression de toutes les exonérations de cotisations sociales.
- Arrêter toutes les sous-traitances de Pôle emploi et exiger l'embauche immédiate de 10 000 agents pour faire face au chômage de masse. Centraliser tous les systèmes d'accompagnement des privés d'emploi au sein de Pôle emploi.

- Obliger la cession gratuite de tous les actifs d'une entreprise liquidée aux salariés ayant le projet de reprendre l'activité en société coopérative.
- Mettre en place un système de préretraite pour tout salarié licencié après 55 ans avec le maintien du salaire à hauteur de 80 % du brut mensuel et des droits acquis jusqu'au basculement en retraite à taux plein à 60 ans, si le patron ou la branche n'a pas trouvé de poste de reclassement dans les mêmes conditions.

TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER QUOI ?

Productivité : « Rapport entre le résultat d'une activité productive (biens et services) et les facteurs de production que l'on a utilisés pour parvenir à cette production. On distingue communément la productivité du capital et la productivité du travail. »

La financiarisation parasite l'économie au seul profit des actionnaires. Les fonds d'investissement exigent un taux de rentabilité a minima de 15 % aux dépens de l'investissement et de la rémunération des salariés. Entre 1980 et 2006, cette répartition imposée par les actionnaires s'est traduite par une perte de 10 % sur la valeur ajoutée des entreprises.

La CGT a établi ce décompte :

- en 1981, les salariés consacraient 12 jours de travail par an au profit de l'actionnaire
- en 2018, ce sont 45 jours.

Des années 1950 au début des années 1980, les gains de productivité avaient permis une augmentation pratiquement constante des salaires.

En réalité, toutes les sources disponibles confirment que le produit intérieur brut (PIB) par heure travaillée se situe grosso modo au même niveau en France, en Allemagne et aux États-Unis et que des pays comme le Royaume-Uni, l'Italie ou le Japon se situent environ entre 20 et 25 % plus bas…

Selon un rapport publié le 15 mai 2017 par l'OCDE : « Le ralentissement de la croissance de la productivité met aussi en lumière un découplage entre la croissance de la productivité et celle des salaires moyens réels dans de nombreux pays, d'où un déclin continu de la part du travail dans le revenu national. »

L'évolution de la productivité dans les secteurs de l'information et la communication

En l'espace d'une dizaine d'années, tous les secteurs de l'information et de la communication sont touchés par cette course sans fin à une meilleure productivité. Celle-ci ne s'appuie pas forcément sur des évolutions technologiques majeures. Certes, l'évolution des logiciels permet quelques gains de productivité, mais la logique patronale s'inscrit dans une politique de rentabilité à tout crin avec des conséquences néfastes sur la qualité finale des productions.

En presse quotidienne, l'emploi des journalistes subit des coupes claires d'un niveau jamais atteint. La qualité éditoriale se trouve souvent menacée par les plans de départs volontaires et les ruptures conventionnelles qui s'enchaînent régulièrement.

Faire plus avec moins d'effectifs est devenu le leitmotiv des directions qui demandent aux journalistes d'intervenir conjointement sur les supports imprimés et numériques. Le travail d'investigation qui fait la richesse d'une publication est délaissé au profit d'une information formatée et peu originale d'un titre à l'autre. Pour le patronat de la presse, la remise en cause des acquis, la rationalisation des coûts, la diminution de la masse salariale et la hausse de la productivité deviennent la seule logique.

Pour sa part, le secteur de la publicité est soumis aux « mêmes contraintes économiques » malgré des chiffres d'affaires qui ne cessent de progresser, à l'image de Publicis. Malgré des niveaux de qualification d'un haut niveau, les salariés de la publicité sont soumis à un turnover quasi constant dans les différents groupes qui génèrent des profits conséquents.

Les conditions de travail dégradées et les salaires d'un bas niveau permettent à ces grands groupes d'octroyer des dividendes, toujours plus importants, aux actionnaires au détriment d'un réajustement des conditions salariales et sociales pourtant plus que nécessaires au regard de la valeur ajoutée par chaque salarié dans la création de richesse au niveau de l'entreprise.

La productivité convertie par le seul prisme du « coût du travail » n'a d'autre objectif que de servir les intérêts particuliers des fonds d'investissement et des actionnaires en augmentant de manière exponentielle d'une année à l'autre les dividendes.

Une ubérisation généralisée

L'ubérisation de l'économie mondiale, « l'économie des plates-formes », est en marche et prédit une rupture majeure pour le marché de l'emploi. Cette quatrième révolution industrielle ne place plus l'humain au cœur de la production, mais comme une simple variable d'ajustement et un facteur parmi d'autres dans le système de production du capital.

Cette révolution numérique, castratrice d'emplois dans tous les secteurs de production, ne s'adresse plus au monde industriel et à ses ouvriers. A très court terme, penser que la « robotisation intelligente » transformera uniquement le réseau industriel, les centres de tris, les complexes logistiques… en un désert humain serait une grave erreur.

La question centrale qui se trouve dès aujourd'hui posée concerne la ligne de démarcation qu'imposera ou non le capital « entre productifs et improductifs » dans le cadre d'une automatisation généralisée des moyens de production.

Quelle sera l'adaptation proposée au nom d'une productivité qui laisserait sur le carreau des millions d'emplois ?

Cependant un paradoxe devient en fait une contradiction insurmontable : comment cette société de consommation à outrance pourrait-elle survivre sans que les consommateurs n'aient la possibilité de dépenser leurs salaires du fait d'un chômage qui deviendrait alors généralisé et qui s'adresserait en priorité à la classe moyenne ?

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Aligner les augmentations salariales avec les gains de productivité constatés
- Favoriser l'embauche des salariés précaires en fonction des gain de productivité
- Reverser les richesses produites aux productrices et aux producteurs de valeur, c'est-à-dire à la classe du travail.
- Établir avec les travailleurs un système de contrôle sur les bénéfices et sur les profits des entreprises, dans le but de réduire de manière drastique la ponction exercée par les actionnaires ou les groupes sur la valeur créée par le travail.

EN LIGNE, PRÊT, PARTEZ !

Publicité : ensemble des moyens et des techniques pour faire connaître une marque, inciter le public à acheter un produit ou recourir à un service.

Secteur prépondérant dans notre société de consommation et de communication, la branche professionnelle de la publicité, avec 44 000 salariés de la branche (130 000 en comptant la branche étendue), se compose de trois grandes familles d'entreprises :

- les agences de communication, dont l'activité consiste à produire les contenus publicitaires (conception et diffusion de publicités, production de matériel publicitaire, création d'événements, marketing, etc.) ou apporter du conseil stratégique aux entreprises ;
- les régies publicitaires et les agences média, en charge de la vente de la publicité et de leur présentation au public (commercialisation, gestion et promotion de panneaux publicitaires, achat d'espaces dans les médias, opérations associées en conseil, en planification et en coordination, etc.) ;
- et l'affichage extérieur dont l'activité consiste à développer des campagnes d'affichage sur des panneaux publicitaires, qu'ils soient installés dans la rue, à proximité des routes, dans les centres commerciaux ou les transports.

De nos jours, la branche « publicité » vit au rythme de l'activité menée par les géants de l'économie numérique, qui déstabilisent le secteur depuis une dizaine d'années. Ainsi, Google, première entreprise Internet au monde, a réalisé en 2016 un chiffre d'affaires mondial de 89,46 milliards de dollars, dont 79,38 milliards de chiffre d'affaires publicitaire. C'est presque trois fois le chiffre d'affaires cumulé de toutes les entreprises françaises de la publicité ! En France, les 600 salariés de Google réalisent officiellement 300 millions d'euros de chiffre d'affaires, en réalité dix fois plus si on considère que l'essentiel de l'activité France est réalisée en Irlande… Pour Google, délocalisation et évasion fiscale font bon ménage.

Les innovations considérables qu'ont apporté au marché publicitaire les mastodontes comme Google, Amazon, Facebook ou Apple (les GAFA), via le « big data » ou le ciblage publicitaire, ne sont d'ailleurs pas sans poser des questions éthiques sur la protection de la vie privée ou encore sur les droits de propriété intellectuelle… Plus largement, l'explosion du marché de la publicité en ligne est portée par la multiplication des supports numériques (télévision numérique, e-books, tablettes, smartphones) et l'e-commerce (sites marchands, comparateurs de prix…).

Côté diffusion, le support principal de la publicité en France reste la télévision, devant internet, la presse écrite, l'affichage extérieur, la radio et enfin le cinéma, pour un budget total près de 11 milliards d'euros. De son côté, la communication directe des annonceurs par le marketing, les événements ou les sites internet atteint près de 22 milliards d'euros.

Concurrence, concentration et externalisation

De par la multiplication des supports et de l'évolution des pratiques d'internautes, ce secteur connaît une concurrence considérable et des mutations importantes, au détriment des salariés qui paient un lourd tribut. Ainsi, la migration des budgets des annonceurs vers internet marginalise le print, réduit les effectifs et amenuise la qualité des campagnes publicitaires. Cette production low cost réduit le nombre d'emplois, détériore les conditions de travail sans compter des salaires en berne pour les salariés de la publicité en proie à une prolétarisation.

À cela s'ajoute, dans le secteur des agences de communication, des salariés qui sont mis en concurrence avec des plates-formes composées de travailleurs ubérisés et autres freelances par le biais de « concours » où seul le projet retenu peut espérer être rémunéré et tous les autres ayant fourni un travail… gratuit !

Les effectifs dans les agences médias ou de conseils fondent comme neige au soleil et nombreux sont les salariés qui se voient imposer une rupture conventionnelle ou, fait nouveau, un plan de départs volontaires quand ça n'est pas directement des licenciements abusifs, particulièrement chez les seniors. Dans ce secteur plus que dans d'autres, les patrons n'ont peur de rien et la notion de salarié jetable n'a pas de limite à leurs yeux.

Dans l'affichage extérieur, les salariés ne sont pas en reste avec l'implantation des panneaux numériques qui progressent fortement et remplacent en partie les panneaux traditionnel. Cette réalité entraîne là aussi de nombreux licenciements à défaut de former ou reconvertir les salariés dont l'emploi est menacé. Les solutions de reclassement ou de formation aux évolutions techniques sont trop rarement pratiquées.

Pour un syndicalisme inventif et fédérateur

Info'Com-CGT et ses élus de terrain font sans relâche des propositions aux directions pour débattre des réalités vécues ou subies des salariés et négocier des solutions sans obtenir de réponses satisfaisantes. A ce constat, nous

devons répondre par une amplification des initiatives et construire un contre-pouvoir en impliquant un plus grand nombre d'adhérents et de salariés. Pour cela, il nous faut continuer à informer les salariés et avoir plus d'élus engagés sur le plan revendicatif et surtout plus d'élus formés. Il nous faut aussi des adhérents aptes à expliquer aux salariés le contenu des nouvelles lois, pour ne plus subir et devenir les véritables acteurs de leur propre existence dans les entreprises. Pour que le travail des salariés du secteur soit respecté, avec des rémunérations plus justes, pour que cessent ces réductions permanentes d'effectifs, ne restons pas une minorité à combattre, motivons nos collègues par nos actions en les sensibilisant à ce qui les attend et être force de propositions.

Le syndicat a par ailleurs construit des mobilisations à l'occasion des assemblées générales d'actionnaires de sociétés qui distribuent des superbénéfices. Cela a été le cas par exemple à Publicis où nous avons mobilisé devant le siège social afin de dénoncer les dividendes exorbitants redistribués aux actionnaires et dénonçant a contrario les miettes accordées aux salariés.

Si, dans ce secteur, les salariés ont du mal à se mobiliser – et les raisons en sont multiples –, les travailleurs doivent être les premiers à défendre leurs droits, à l'image des camarades de WAM Publicis à l'occasion d'une première grève historique massivement suivie chez Publicis en 2016. Pour les y aider, les motiver, les mobiliser, nous devons réfléchir au contenu de nos actions et présenter des projets ambitieux et fédérateurs. N'attendons pas que les salariés viennent à nous, allons vers eux sur leur lieu de travail, nous serons plus efficaces et influerons davantage sur la résistance à mener.

Notre syndicat s'est aussi et surtout battu pour l'emploi et contre l'externalisation de services ou d'activités à l'image de l'affichage extérieur où l'externalisation des services d'exploitation de l'affichage, séparant la commercialisation du placement des campagnes publicitaires.

Lors des transferts d'activité, le syndicat s'est employé à créer un rapport de force permettant de sécuriser le transfert des salariés en obtenant des garanties sur l'emploi, les droits et le périmètre des activités. Cela s'est démontré notamment avec l'accord tripartite de substitution signé par Info'Com-CGT lors du passage des salariés d'Exterion Média vers SNG Derichebourg en 2015.

Enfin, nos sections syndicales de ce secteur ont par ailleurs multiplié des bulletins d'information spécifique aux entreprises comme ***Le Lion rugissant*** dans le groupe Publicis, journal apprécié des salariés.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Agir et contraindre les employeurs à des négociations sur les technologies numériques avant que l'on nous impose des restructurations, voire des licenciements.
- Dénoncer systématiquement tous les manquements des employeurs, leurs pratiques et les abus que subissent les salariés.
- Mettre en place une coordination du secteur au sein du syndicat pour échanger nos expériences et nos vécus entre les élus et mandatés, élaborer une plate-forme revendicative et un plan de conquêtes sociales et syndicales.
- Construire une action revendicative commune des salariés de la branche en complément de l'action dans les entreprises.
- Accentuer notre déploiement en direction des entreprises de la publicité, particulièrement dans les groupes où nous sommes absents.

LA SOLIDARITÉ, UN LIEN INTERGÉNÉRATIONNEL

Retraite : action de se retirer de la vie active, de quitter ses fonctions ; état de quelqu'un qui a cessé ses activités professionnelles.

Dans le système actuel par répartition mis en place en 1947, la retraite est constituée d'une base sécurité sociale, liée au salaire et au nombre d'annuité, et d'une complémentaire, par points, liée uniquement aux cotisations versées. Les deux retraites s'ajoutent au moment de la liquidation des droits. Le projet d'Emmanuel Macron est que l'ensemble de la retraite, y compris de base, soit calculée par points.

Un projet de système par points injuste et régressif

Le système par points se veut universel, ce qui signifie en clair qu'on supprime le Code des pensions civiles et militaires de retraite (texte qui regroupe la législation sur les retraites des fonctionnaires et des militaires), ainsi que tous les régimes spéciaux (EDF, cheminots…) pour instaurer un régime unique, hormis… pour les parlementaires.

Les avantages encore contenus dans ce code seraient donc purement supprimés : calcul de la pension sur les six derniers mois, majoration de 10 % de la pension pour les fonctionnaires ayant élevé trois enfants, pension de réversion à effet immédiat, pension pour les orphelins jusqu'à leurs 21 ans. Et la punition vaut également pour le secteur privé.

Cela a pour conséquence une baisse à terme des retraites, avec une augmentation du nombre de retraités sous le seuil de pauvreté. Les retraités, qui n'ont été augmentés que de 0,1 % en 2016 et de 0,8 % en 2017 ont été particulièrement pénalisés par l'augmentation de 1,7 % de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1er janvier 2018.

Comment ça fonctionne ? Les cotisations versées par chaque salarié sont transformées en points qu'il cumule sur un compte durant toute sa vie professionnelle. Lors de la liquidation des droits, le montant de la retraite est alors déterminé par le gouvernement en multipliant le total des points accumulés par une valeur fixée chaque année.

Première conséquence : la retraite n'est plus calculée sur les vingt-cinq meilleures années mais sur toute la vie professionnelle. Cette méthode de calcul prendra donc en compte les moins bonnes années (petits boulots, temps partiel imposé, chômage, congés parental, etc.).

En d'autres termes, avec le système actuel, si les « moins bonnes années » sont prises en compte pour la durée de cotisation, elles sont en revanche écartées du calcul du montant de la retraite. Avec la retraite par points, ces années seront prises en compte pour le nombre de points acquis ce qui mécaniquement abaisse le montant de la retraite perçue.

Deuxième conséquence : la valeur du point reste la grande inconnue de ce système tant vanté, et pour cause… Ce système a pour objectif de devoir être constamment à l'équilibre. Chaque année, des actuaires (spécialistes du ministère des Finances) calculent, à partir de la population en vie, les engagements prévisibles du montant des retraites à payer (variable en fonction du nombre de futurs retraités, de l'âge prévisible de départ à la retraite, de l'espérance de vie selon les catégories socioprofessionnelles et de la situation économique du pays) et déterminent la valeur du point.

A l'inverse des retraites du régime général qui sont actuellement à prestations déterminées (50 % des 25 meilleures années sous plafond), le système de retraite par points est dit à cotisations déterminées : le salarié sait ce qu'il cotise, mais ne connaît le montant exact de sa retraite qu'au moment de son départ.

On remarque que, avec ce système, la hausse du chômage, la stagnation des salaires et l'allongement de l'espérance de vie ne sont plus un problème, puisqu'il suffit de diminuer (ou de ne pas revaloriser) la valeur du point ou de retarder l'âge de départ à la retraite pour équilibrer le système. Et donc conduire à une réduction lente mais inexorable du taux de remplacement (rapport entre les pensions et les derniers salaires d'activité).

Ainsi, en Suède, qui a adopté le système de retraite par points, les actifs peuvent partir théoriquement dès 61 ans, mais l'âge moyen auquel ils prennent leur retraite était de plus de 65 ans en 2014, contre moins de 60 ans en France. Si la France adopte le même système, cela renforcera la tendance au bonus-malus déjà en œuvre : choisir entre travailler plus longtemps et avoir une meilleure pension, ou partir plus tôt avec une pension de misère.

L'objectif pour les artisans de cette réforme est que chacun sera conduit à se constituer une retraite par capitalisation pour s'assurer un complément de revenu devenu indispensable. Patronat et capital financier s'en félicitent déjà… Ce que Sarkozy et Hollande avaient imaginé, Macron est bien décidé à le traduire en loi.

Les retraités ne sont pas des nantis !

Depuis 1993, nous subissons les conséquences directes de la réforme Veil-Balladur modifiant le mode de calcul

prenant en compte, non plus les dix meilleures années de la carrière, mais les vingt-cinq meilleures qui, de façon progressive, sont effectives depuis 2008.

De ce fait, les retraités ont subi une baisse importante des pensions, qui se révèle aujourd'hui être de plus de 20 %. Depuis cette réforme, les retraites ne sont plus augmentées en même temps que les salaires, mais sont indexées sur l'évolution des prix, ce qui a eu pour conséquence de diminuer le niveau de vie des retraités.

Les gouvernements successifs n'ont rien fait pour arrêter ce processus, bien au contraire. Fillon, ministre de Chirac, en a rajouté une couche en 2003, en allongeant la durée de cotisation à 42,5 annuités, qui va d'ailleurs bientôt passer à 43 annuités.

Par ailleurs, la multiplication des contrats précaires encouragée par les réformes régressives du Code du travail, la réduction des droits et des indemnités chômage, les trous de plus en plus nombreux dans la carrière professionnelle ont aussi des conséquences majeures sur l'âge de départ et sur le montant des retraites.

La réduction de la durée d'indemnisation chômage pour les seniors (24 ou 30 mois au lieu de 36 au-delà de 50 ans), la baisse des allocations pour les salariés à temps partiels, les cotisations supplémentaires sur les allocations chômage sont autant d'exemples de mesures qui entraînent la baisse des pensions.

Les retraités sont, comme tous les citoyens, des acteurs de la vie économique. Ils sont aussi des piliers incontournables de l'aide aux ascendants, aux enfants et petits-enfants. Ils sont également créateurs de liens sociaux, comme ils sont créateurs de richesse. Ils se sont battus tout au cours de leur vie pour obtenir et garantir leurs acquis sérieusement menacés aujourd'hui.

Pourtant, nombreux sont ceux, parmi les plus âgés, qui n'ont d'autre choix que de céder le peu de bien acquis le long d'une vie ou de compter sur leurs enfants pour avoir accès aux soins dans des services de gérontologie ou des maisons de retraite qui ressemblent à des mouroirs. La logique capitaliste ne laisse aucune place à la dignité : actif ou retraité, il faut survivre.

Le but ultime des politiques capitalistes, c'est que chacun se construise une retraite au moyen d'une épargne placée sur les marchés financiers (retraite individuelle par capitalisation). Les banquiers et les assureurs attendent avec impatience de pouvoir capter cette manne dans les années à venir.

L'unité salariés-retraités est indispensable

Emmanuel Macron divise la population en stigmatisant chômeurs et retraités, assimilés tour à tour à des assistés, à des nantis, à des fainéants.

La meilleure réponse que nous pouvons lui apporter, c'est dans la rue à l'occasion des rassemblements et des manifestations qui doivent regrouper de façon unitaire toutes nos organisations sans exclusive : salariés, chômeurs, retraités afin de bien lui faire comprendre que ses arguments n'ont et n'auront aucune prise sur notre engagement.

Info'Com-CGT reste convaincu que seule une réponse globale de nos organisations peut faire échec aux objectifs de démantèlement de notre système social mené par des dirigeants politiques obsédés par les doctrines libérales.

Depuis plusieurs décennies, le patronat et le gouvernement opèrent un détricotage systématique des acquis du Conseil national de la Résistance, non seulement en matière de retraites mais dans tous les secteurs de la vie professionnelle et sociale.

Pour la section des préretraités et retraités d'Info'Com-CGT, l'action et les valeurs de solidarité ne s'arrêtent pas au seuil de la retraite. À plusieurs reprises, elle a alerté la confédération sur l'impasse qui consiste à isoler les retraités en les appelant à manifester séparément.

Or, même si les retraités peuvent avoir des revendications spécifiques, notre syndicat a toujours préconisé l'unité lors des manifestations. Les adhérents retraités ont participé avec les salariés actifs aux mouvements organisés par la CGT contre la loi El Khomri et contre les ordonnances Macron.

Face à la situation actuelle, il s'agit de prendre conscience que les attaques contre les systèmes de retraites et de Sécurité sociale concernent tous les travailleurs et, au-delà, toute la population.

Il semble que l'Union confédérale retraités (UCR-CGT) ait enfin compris l'intérêt de mobilisations salariés-retraités à l'occasion de la manifestation du 16 novembre 2017 contre les ordonnances Macron. La section des préretraités et retraités d'Info'Com-CGT s'en félicite et souhaite que, à l'avenir, ces initiatives communes soient la norme dans notre organisation.

L'unité dans la lutte et la solidarité, tant internationale qu'intergénérationnelle, est pour notre CGT un de ses principes fondateurs.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Rétablir le droit à la retraite à taux plein à 60 ans
- Mettre en place le calcul de la pension retraite sur les dix meilleures années de la carrière
- Mettre en place un système de préretraite pour les métiers pénibles
- Indexer les pensions sur le salaire moyen et non sur les prix
- Supprimer l'application de la contribution sociale généralisée sur les pensions
- Revaloriser le minimum de pension en correspondance avec l'augmentation du SMIC
- Promouvoir l'adhésion des retraités et la continuité syndicale

LES BRUTES NE VOUS PARLENT QUE DU NET

Salaire : somme versée en contrepartie d'un travail effectué par une personne, dans le cadre d'un contrat de travail.

La rémunération salariale est depuis toujours l'objet de conflits entre travail et capital pour savoir comment répartir la valeur ajoutée créée par les travailleurs. Pour le salarié, il s'agit de vendre sa force de travail afin de répondre à ses besoins, vivre dignement et s'épanouir. Pour Info'Com-CGT, c'est aussi le moyen de reconnaître les qualifications et les compétences à une juste rémunération. L'actionnaire ou le propriétaire, de son côté, défend juste l'augmentation de son capital.

Si, au début des années 1980, les salaires représentaient 75 % de la valeur ajoutée, ils ne pesaient plus que 67 % en 2011 (étude INSEE). Depuis, les différentes mesures gouvernementales (exonération des cotisations sociales, crédit d'impôt compétitivité emploi…) aggravent encore la répartition de la valeur ajoutée au détriment des salaires.

Composé de différents éléments, le salaire ne se résume pas à rémunérer la force de travail. Il comprend trois éléments :

- le salaire direct : le net de la feuille de paie ;
- le salaire socialisé : la prévention des risques (chômage, handicap, accident du travail, maladie, maladie professionnelle), la prévoyance (retraite, famille), l'aide au logement sous forme de cotisations sociales ; la mutuelle, l'aide aux transports, à la restauration, sous forme de prise en charge directe ;
- et, depuis quelques années, des impôts : la contribution sociale généralisée – CSG, créée en 1991 ; la contribution à la réduction de la dette sociale – CRDS, créée en 1996.

Le conflit entre syndicats et patronat porte sur la répartition de la valeur ajoutée, mais aussi sur la répartition du salaire socialisé et sur les moyens de financement des prestations sociales. Le patronat, par une manipulation langagière, désigne d'ailleurs les cotisations sociales sous le terme « charge », ce qui en dit long sur sa volonté d'éradication de la protection sociale.

Le patronat ne s'en cache pas : il a l'ambition de s'exonérer totalement du financement du salaire socialisé. Et il a trouvé pour cela un moyen insidieux. Dans un premier temps, l'État l'a exonéré de cotisations sociales sous de nombreux prétextes fallacieux. Puis les différents gouvernements ont imposé le remplacement de ces cotisations par deux impôts, à la seule charge du salarié. La CSG et le CRDS ne cessent d'augmenter alors que les cotisations baissent.

Le réveil, pour les travailleurs, va être douloureux. Pensant gagner une augmentation de salaire dans un premier temps, ils s'apercevront rapidement que ces exonérations augmenteront de fait la prise en charge individuelle au prix fort des risques et des besoins. Au « miracle macronien » va rapidement se substituer une précarisation et une pauvreté accrues, toujours au bénéfice du capital.

Le salaire au cœur de la lutte des classes

Dans nos secteurs, au-delà de la défense de l'emploi, la question des salaires est celle qui rassemble le plus les salariés dans l'action syndicale. Même si la volonté du patronat est d'individualiser les salaires, les négociations annuelles obligatoires leur sont encore imposées par la loi. Néanmoins, ce n'est pas uniquement dans le cadre d'une négociation que nous obtenons une véritable amélioration de nos salaires, mais par la lutte que : après un jour de grève à Publicis WAM en 2017, la direction a cédé aux revendications des salariés portées par notre syndicat ; à Publicis Médiarail-Médiagare ou à SNG Derichebourg, nos équipes syndicales ont aussi obtenu des revalorisations salariales.

Dans la presse quotidienne nationale, après quelques années de vaches maigres, les négociations paritaires de branche ont à nouveau ouvert la voie à des augmentations générales des salaires. Cette victoire a été permise sur la base d'un rapport de force historique, notamment dans les imprimeries.

Ces quelques actions syndicales ne sont malheureusement pas majoritaires dans nos secteurs, cependant elles traduisent une donnée importante : la construction d'un rapport de force est la condition nécessaire à la conquête des augmentations collectives de salaire.

Les syndicats doivent informer davantage les salariés sur les nouvelles fiches de paie, prétendument simplifiées. En réalité, elles sont devenues illisibles et camouflent la baisse de la rémunération réelle. Pour les sections syndicales, cela va accroître leur travail de décryptage auprès de l'ensemble des salariés.

Un autre axe de l'activité syndicale sera de marteler le besoin vital de protection collective. Chômage, handicap, accident du travail, maladie, maladie professionnelle, retraite, famille, aide au logement, aux transports, à la restauration… toutes ces questions ne peuvent relever d'une prise en charge et d'un financement individuel.

Enfin, nous devons pousser pour réorienter vers les salariés les richesses produites par le travail, et non vers les groupes, le patronat ou les actionnaires.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Réévaluer le SMIC à 1 800 € brut par mois et l'aligner sur l'augmentation réelle du coût de la vie
- Revendiquer des grilles de qualifications et de salaires, avec des minima de branche basés sur 1 800 € brut par mois pour un salarié sans qualification et sans diplôme, et le plafond de la Sécurité sociale pour un salarié cadre ou assimilé
- Engager chaque année des mobilisations de branche pour obtenir des augmentations des minima et de salaire dans les entreprises, compensant au minimum l'augmentation réelle du coût réel de la vie
- Revendiquer, pour le même travail, l'égalité stricte de rémunération entre les femmes et les hommes ; rattraper rapidement les écarts de salaire antérieurs ; revendiquer la condamnation pénale des patrons qui ne respectent pas la loi
- Revendiquer l'intégration automatique de toutes les primes non conventionnelles dans le salaire de base
- Revendiquer le maintien du niveau de ressources pendant les périodes de chômage

PRÉSERVER LE SYSTÈME SOLIDAIRE

Sécurité sociale : système, mis en place en France en 1945, assurant la prise en charge des soins de santé, des prestations familiales et des retraites à l'ensemble des citoyens.

La Sécurité sociale, ou Sécu, est la garantie donnée à chacun que, en toutes circonstances, il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa protection sociale et celle de sa famille dans des conditions décentes. Elle repose sur le principe de solidarité garantissant à chacun une protection réparatrice contre les aléas de la vie, ainsi qu'une retraite après une vie de travail.

Le système français de Sécurité sociale se décompose en quatre régimes : le régime général, les régimes agricoles (exploitants et les salariés agricoles), le Régime social des indépendants (RSI, qui couvre les artisans, commerçants, chefs d'entreprise et les professions libérales) ; et les régimes spéciaux : fonctionnaires, mineurs, militaires, agents de la SNCF, des collectivités locales, de l'EDF-GDF, étudiants… En outre, depuis 1919, un régime spécial s'applique aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. Ces régimes se distinguent essentiellement en matière d'assurance vieillesse.

La Sécu comprend quatre branches : la branche famille, la branche maladie, la branche retraite et la branche recouvrement. L'assurance-chômage ne figure pas, en France, dans le régime de la Sécu (à la différence d'autres pays européens).

Autre protection qui ne passe pas par la Sécu, la loi oblige désormais, dans chaque entreprise, la négociation d'une complémentaire santé financée au minimum à 50 % par l'employeur. Info'Com-CGT préconise que les prestataires santé – et de prévoyance, également obligatoire – soient des organismes solidaires ou paritaires plutôt que des assureurs privés.

Une quadruple peine

Le financement de la Sécu provient en grande partie des cotisations assises sur le salaire, réparties entre l'employeur et le salarié (ou sur le chiffre d'affaires des professions non salariées).

La Sécu est également financée par des taxes fiscales (tabac, alcool), par la contribution sociale généralisée (CSG) sur les revenus d'activité et du patrimoine, par la contribution sociale de solidarité des sociétés (CSSS) et par les contributions de l'État (subventions d'équilibre au profit des régimes déficitaires).

Le patronat n'a jamais digéré l'instauration de ce système solidaire et mène un combat acharné pour sa destruction. Depuis de longues années les gouvernements successifs tentent donc de s'attaquer aux sources de financement de la sécu. Aujourd'hui, le bénéficiaire de la sécu doit supporter une quadruple peine.

En premier lieu, la décision de supprimer une grande partie des cotisations patronales au 1er janvier 2018, constitue une amputation directe du salaire. Ces cotisations font partie intégrante du salaire socialisé, fondé sur les richesses créées dans l'entreprise par les salariés. Le principe fondamental du salaire socialisé : le salaire net c'est pour le quotidien du mois, le salaire brut c'est pour la vie !

Deuxièmement, cette « économie » patronale n'ira ni vers l'emploi ni vers l'investissement, mais servira à augmenter les marges patronales et à gaver les actionnaires.

Dans un troisième temps, la hausse de la contribution sociale généralisée alourdit la feuille d'impôt, fiscalise, étatise et fragilise un peu plus encore la Sécu. Depuis 1995, la part de la fiscalisation dans le financement de la Sécu est passée de 4,9 % à 28 %, tandis que celle de la cotisation sociale est tombée de 86,8 % à 67,3 %. Imagine-t-on ce que pourrait devenir une Sécu abandonnée aux mains de l'État ? Une seule ordonnance, à l'image de ce qu'a vécu l'Espagne, pourrait engendrer des coupes drastiques ou, pire, une privatisation immédiate.

En mettant fin au principe de solidarité, la mort de la cotisation sociale n'est rien d'autre que celle de la Sécu. Une coquille vide livrée au privé, aux assurances santé inégalitaires et coûteuses. La fin du droit à vivre dignement.

La Sécu, on la défend

La suppression des cotisations, présentée officiellement comme susceptible d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés, remet gravement en cause le financement de la Sécu, de notre système de protection sociale et, à terme, de nos retraites.

Les milliards engrangés par le patronat sans aucune contre-partie dans le cadre du CICE, du pacte de responsabilité, la fraude fiscale des multinationales estimée à 80 milliards d'euros annuel, la suppression de l'ISF (4,5 milliards par an) démontrent que l'ambition de ce gouvernement n'est

pas de sauver la Sécu mais de conforter les puissances financières. L'argent existe et il s'agit de véritables choix politiques !

La Sécu, nous devons la défendre bec et ongles ! Nous devons lutter, faute de quoi la vague des vautours de la finance nous submergera, nous écrasera. Nous constaterons alors les dégâts !

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Revendiquer le 100 % Sécurité sociale : prise en charge totale des maladies, des accidents, des pensions de retraite et des aides familiales
- Affirmer que le financement de la Sécurité sociale ne peut s'appuyer que sur les cotisations sociales
- Exiger la suppression de la contribution sociale généralisée et de la contribution à la réduction de la dette sociale
- Répondre aux besoins de santé pour ajuster le niveau de cotisations sociales et répondre aux besoins
- Militer pour le choix de complémentaires santé et d'organisme de prévoyance relevant du code de la mutualité et pas de celui des assurances

PLUS FORTS ENSEMBLE

Syndicalisation : action d'adhérer, de faire adhérer à un syndicat les personnes souhaitant défendre leurs droits.

Les obstacles à la syndicalisation sont connus : peur du licenciement, précarité de l'emploi, individualisme, répression patronale… Nombre de facteurs concourent à dissuader les salariés de se syndiquer. À la différence d'autres pays, le système social français n'accorde d'ailleurs aucun bénéfice aux syndiqués : l'indemnisation chômage, la Sécurité sociale, les vacances, la retraite ou d'autres avantages sociaux ne sont pas liés à l'adhésion à un syndicat. Le seul et maigre avantage reconnu par l'Etat consiste à réduire de 66% le montant annuel de la cotisation syndicale sur la déclaration de l'impôt sur le revenu. En France, convaincre les travailleurs de se syndiquer a toujours été un défi à relever. Les pics de syndicalisation, notamment après la Seconde Guerre mondiale ou après mai 1968, montrent que cela a toujours été synonymes de conquêtes sociales.

Notre syndicat n'échappe pas à certaines de ces difficultés. La nouvelle situation que vivent des milliers de salariés de nos secteurs, liée aux récentes lois permettant aux patrons de déroger aux conventions collectives, nécessite pourtant une syndicalisation massive dans les entreprises. Lors du dernier congrès d'Info'Com-CGT, en 2014, l'objectif était d'atteindre les 1000 adhérents en quatre ans. Avec 854 adhérents fin 2017, ce cap n'a pas été atteint.

Il demeure que la bataille pour la syndicalisation n'est pas un échec pour autant. Fin 2013, nous comptions 751 adhérents, soit une progression de 104 adhésions en quatre ans. Cette progression n'est pas ridicule puisqu'elle représente 14 % de syndiqués supplémentaires. Nous avons progressé en 2014 (809 adhérents), en 2015 (867), en 2016 (879), mais nous avons enregistré 25 camarades syndiqués en moins en 2017. Cette réalité doit nous interpeller. Nous devons analyser ce tassement et déterminer les mesures à prendre pour relancer la dynamique des premières années de cette mandature.

Mener la bataille de la syndicalisation

La décision du dernier congrès de mener une campagne permanente de syndicalisation a été contrariée par l'actualité sociale. Notre syndicat s'est concentré sur la construction d'un rapport de force global face aux nombreuses lois antisociales et successives : accords nationaux interprofessionnels (ANI), loi Rebsamen, loi Macron, loi El Khomri et ordonnances Macron. Le syndicat s'est fortement engagé pour affirmer des positions claires, en réalisant un important travail d'information et de décryptage. Cela ne nous a pas empêchés d'assurer notre présence dans les actions et mobilisations, mais nous avons connu des difficultés pour articuler cette présence avec l'effort de syndicalisation.

Le congrès doit s'interroger sur les raisons qui poussent nos camarades à ne plus se syndiquer une fois qu'ils ont quitté l'entreprise (ruptures conventionnelles, licenciements, plans de départs volontaires, démissions, départs en retraite…) : en l'espace de quatre ans 85 adhérents ont quitté le syndicat pour ces raisons. Nous devons absolument montrer en quoi il est indispensable de maintenir un lien avec le syndicat en dehors de l'entreprise. A cela s'ajoutent 55 radiations liées à des problèmes financiers ou au non-paiement des cotisations et nous déplorons la perte de 51 camarades malheureusement décédés ou partis sans raison particulière. Nous pouvons en revanche nous satisfaire que seuls quinze camarades ont quitté le syndicat pour des divergences politiques dans leur section ou avec le syndicat. Ce phénomène que nous ne connaissions pas auparavant s'est développé dans des sections pourtant dynamiques.

Notre syndicat doit orienter ses moyens vers l'aide, l'accompagnement et la promotion d'une stratégie ambitieuse pour nos équipes dans les entreprises. Nous devons également conquérir de nouvelles bases d'implantation afin d'élargir notre champ syndical. Dans les entreprises dépourvues de syndicat CGT, de nombreux salariés sont en recherche de soutien efficace. Notre syndicat doit répondre aux besoins de tous les salariés de l'information et de la communication. Info'Com-CGT affirme que la syndicalisation est le seul facteur fiable pour mobiliser et renforcer le mouvement revendicatif.

Depuis la création d'Info'Com-CGT en 2006, notre syndicat a confirmé et démontré qu'il était possible qu'un syndicat historique de la CGT, centenaire, puisse faire une révolution culturelle pour s'adresser, représenter et organiser de nouvelles populations de salariés. Ce travail nécessaire au développement d'un syndicalisme en adéquation avec les aspirations des salariés doit se poursuivre et s'amplifier

(Encadré) 44 nouvelles bases en quatre ans

Sur la dernière mandature (2014-2017), nous avons réalisé 289 adhésions (contre 319 de 2010 à 2013). La progression est inégale d'un secteur à l'autre :

- 150 adhésions dans la communication, la publicité, le digital (135 dans la publicité, 15 dans le Syntec) ;
- 75 nouvelles adhésions dans le secteur de la presse (20 dans la presse quotidienne nationale, 24 dans la

presse spécialisée, 5 dans la presse hebdomadaire régionale, 13 dans les agences de presse, 13 dans la presse magazine) ;
- 21 dans l'édition ;
- 13 dans le secteur des industries graphiques ;
- 21 dans des activités diverses ;
- 9 retraités.

Ce renforcement réel se confirme également dans le nombre d'entreprises dans lesquelles nous sommes implantées avec 112 bases contre 68 lors du dernier congrès en 2014, soit 44 nouvelles bases. Cela étant, malgré ces réelles progressions, dans le même temps, 206 adhérents ont fait l'objet d'une radiation. Soit un solde positif de + 83 adhésions en quatre ans.

Info'Com-CGT s'engage, revendique et décide :

- Faire de la syndicalisation un objectif en lien avec nos luttes et actions collectives
- Lancer de nouvelles campagnes transversales et thématiques sur la syndicalisation
- Concevoir des supports pédagogiques, un kit sur la syndicalisation et un livret d'accueil à destination des travailleurs
- Communiquer davantage sur l'aide juridique offerte à nos adhérents.
- Définir des plans d'action sur la syndicalisation propre à chaque section syndicale, par secteur et par statut, en complément de l'activité générale du syndicat, tenant compte des réalités et/ou spécificités des publics visés.
- Consacrer une journée d'étude par an des élus et responsables du syndicat sur la syndicalisation
- Organiser avec les salariés des moments conviviaux
- Faire découvrir aux salariés le syndicat pendant quelques mois pour formaliser leurs adhésions par la suiteOrganiser des événements culturels propres au syndicat et inviter les salariés à y participer
- Occuper le terrain de manière régulière devant les entreprises en diffusant des tracts et en organisant des échanges
- Réaliser un questionnaire en direction des salariés pour connaître leurs attentes vis-à-vis du syndicat
- Ouvrir les portes du syndicat et inviter les salariés à s'exprimer même s'ils ne sont pas syndiqués
- Réunir une fois par mois les salariés (même non syndiqués) pour qu'ils soumettent leurs questions et leurs revendications

LA LUTTE DES CLASSES, TOUJOURS D'ACTUALITÉ

Syndicalisme : mouvement ayant pour objectif de grouper des personnes exerçant une même profession en vue de la défense de leurs intérêts.

« Le syndicalisme est le mouvement de la classe ouvrière qui veut parvenir à la pleine possession de ses droits sur l'usine et sur l'atelier », écrivait Victor Griffuelhes, l'un des tout premiers secrétaires généraux de la CGT de 1901-1909.

Evidemment, nous n'utiliserions pas les mêmes termes aujourd'hui. Plutôt que de parler de « classe ouvrière », nous parlerions de travailleurs en général, qu'ils soient salariés ou non. Néanmoins, nous souscrivons encore aujourd'hui à cette définition.

D'autant plus que nos conquis, nos droits, nos libertés individuelles et collectives sont gravement menacées par l'accumulation de lois rétrogrades et liberticides qui transposent les volontés patronales ou l'état d'urgence en règles législatives.

Contre ce « nouveau monde » qui place la liberté d'entreprendre, les inégalités et les injustices comme unique projet de société, Info'Com-CGT s'inspire du syndicalisme des origines, fondé sur les principes égalitaires et progressistes initiés par nos illustres ancêtres, les fondateurs du syndicalisme qui ont oeuvré à la construction de La Commune de Paris et à la naissance de la CGT.

Il ne s'agit pas d'une sorte de nostalgie. Il s'agit d'une urgence qui permet de penser et de construire cet élan solidaire à l'aube de cette « quatrième révolution industrielle ». A l'ère de l'« intelligence artificielle », imposer le partage du temps de travail et le partage des richesses n'est pas une utopie. C'est juste du bon sens ! Face au chaos inévitable auxquelles invitent les politiques actuelles, le syndicalisme doit être porteur d'espoir et un vecteur central pour penser et construire, aujourd'hui, le monde de demain, celui des jours heureux.

Nos ainés partaient de rien pour tout construire. Depuis quelques décennies, cette longue construction sociale, faite de luttes exemplaires pour arracher de nouvelles conquêtes, subit une démolition systématique pour l'intérêt d'une classe qui s'enrichit toujours plus au détriment du plus grand nombre et au prix d'une précarisation exponentielle.

Le syndicalisme de transformation sociale que nous revendiquons nécessite un investissement de tous les instants, mais nous n'abandonnons pas aux luttes quotidiennes notre volonté de réaliser l'émancipation réelle des travailleurs.

Aussi prendre en compte l'évolution des modes de production et les nouvelles conditions d'exercice du travail, ce n'est pas laisser en jachère le champ de nos espérances.

Au contraire, notre syndicat a su se modifier, dépassant le simple syndicalisme de métiers qui n'avait plus cours, pour investir tous les espaces professionnels de nos secteurs d'activité.

Rompre avec une longue tradition organisationnelle ne fut pas simple. Pour autant, il ne saurait être proposé l'abandon de nos projets d'une autre société, d'un autre futur, comme voudrait le mettre en œuvre le libéralisme. Il n'y a pas de « fin de l'histoire » sociale sous prétexte qu'aucune autre alternative ne serait possible.

Parce que nous pensons que les luttes actuelles doivent représenter les prémices du monde de demain, nous construisons une structure syndicale qui réponde à ce besoin de ne plus subir et à dessiner ces nouveaux espoirs avec toutes celles et tous ceux qui n'acceptent plus que notre avenir se traduise par toujours plus de régressions sociales.

Vive l'action interprofessionnelle !

En l'espace de quelques années, notre syndicat a pris une autre dimension. S'ouvrir à d'autres secteurs d'activités a pour effet bénéfique de découvrir une autre réalité que celle vécue par les militants du syndicat dans leurs champs d'activité spécifiques.

En l'espace de quelques années, Info'Com-CGT s'est investi dans l'action militante interprofessionnelle et nos camarades de l'interprofessionnel CGT nous découvrent.

Le mouvement contre la loi travail a créé des liens indéfectibles avec des militants et syndicats CGT, des militants d'autres centrales syndicales, des associations progressistes, des mouvements alternatifs, des collectifs de banlieue, des organisations étrangères…

Ces rencontres fructueuses, fraternelles et solidaires, ont pour socle une détermination commune à ne pas renoncer et à se battre contre la déferlante d'injustices qui s'abattent sur les jeunes, les salariés, les chômeurs, les retraités et sur les citoyens.

Le rapport de force favorable à l'ouvrier, à l'employé, au technicien, au cadre et au journaliste ne peut se construire dans un contexte qui permet la ratification de lois contre le travail et contre l'ensemble des salariés. L'avenir ne peut se construire sur une politique qui favorise les riches au détriment des travailleurs, qui creuse les inégalités et qui transpose le programme politique du Medef en lois et ordonnances.

Dans un contexte de guerre sociale mené par le capitalisme, l'heure n'est pas à la capitulation, ni au syndicalisme rassemblé autour de centrales syndicales cogérant la régression sociale dans un cadre institutionnalisé.

S'il nous faut réinventer la façon de nous organiser, afin de nous mettre en adéquation avec les grandes métamorphoses actuelles, il nous faut partager nos fondamentaux que sont la fraternité, la solidarité et nos convictions de justice sociale.

L'institutionnalisation, un frein à la lutte

Au regard des orientations votées lors du dernier congrès, notre syndicat a priorisé la construction du rapport de force dans les entreprises jusqu'au niveau national, à l'opposé d'une présence dans les instances paritaires. Nous considérons que le « paritarisme » trouve aujourd'hui ses limites dans son rôle d'un véritable lieu de négociation. Il se résume au mieux à une consultation ou à un pseudo « dialogue social » et se limite à retranscrire les effets néfastes, et *a minima,* des lois de régression sociale. Nous avons donc « rationalisé » notre présence dans les instances paritaires dans lesquelles nous étions mandatés par la fédération. Combattre toute forme d'institutionnalisation du syndicalisme nous a conduit à prioriser les instances où il y a un véritable travail revendicatif. Notre objectif est de mener une activité au niveau de la branche et d'unifier sur des objectifs communs les salariés d'un même secteur.

En dehors de l'activité de base de représentation des salariés dans les entreprises et dans les branches, Info'Com-CGT a développé, depuis quatre ans, de nombreuses activités originales en direction des sections syndicales comme du grand public, parfois seul, parfois en commun avec des structures CGT ou d'autres organisations.

Une nouvelle arme pour l'action

Le pôle juridique du syndicat s'est renforcé de plusieurs camarades et permet, ainsi, de mener une action juridique plus conséquente pour la défense des travailleurs. Au-delà des services juridiques qui existent dans les unions locales ou les unions départementales, que nous sollicitons parfois, nous comptons aujourd'hui parmi nos adhérents deux camarades qui agissent en tant que « défenseurs syndicaux » et un autre camarade qui assure le rôle de « conseiller prudhomal ». Notre travaillons au projet d'assurer une permanence juridique dans les locaux du syndicat. Nous continuerons aussi à nous appuyer sur des avocats fiables, spécialistes en droit du travail pour les procédures collectives du syndicat, ainsi que celles des sections ou des adhérents, le cas échéant.

Deux observatoires

Grâce à l'implication d'un camarade retraité, militant du syndicat depuis 2016, nous avons mis en place deux observatoires aujourd'hui apprrécié et très utilisés dans les milieux militants . Le premier « Luttesinvisibles » permet un recensement très utile du niveau des conflits en France et den donner ainsi un large écho. Il permet de démontrer que, contrairement aux idées reçues, les grèves, manifestations et mobilisations, même si elles sont éparpillées, sont excessivement nombreuses. Cet travail titanesque apporte un éclairage important sur le degré de combativité en France. L'autre outil est un recensement des procès, condamnations et poursuites engagés contre les militants, depuis le début du mouvement social entamé en février 2016. Il permet aujourd'hui d'affirmer qu'en France, pays des droits de l'homme et de la liberté d'expression, plus de 4 244 militants sont poursuivis pénalement ou discriminés pour avoir simplement assurer leur travail militant dans le cadre de leurs fonctions syndicales ou associatives !

Une solidarité réelle

Lors du mouvement contre la loi travail en 2016, notre syndicat a pris l'initiative de lancer une caisse de grève qui a permis de collecter 565 000 euros grâce à l'aide de plus de 10 000 donateurs. Elle a permis d'aider des milliers de salariés à maintenir une grève reconductible contre cette loi inique. Nous l'avons cogérée avec les syndicats CGT Goodyear, CGT Air France et le SIPC. Elle a mis en lumière la nécessité pour les travailleurs d'organiser de façon pérenne la solidarité financière. Aussi, après consultation des donateurs, la décision a été prise de continuer à renforcer cet outil au service des luttes et grèves reconductibles. Cette initiative a eu un véritable succès d'estime.

La vidéo, une arme d'influence de notre temps

Avec la Fédération des sociétés d'études CGT, plusieurs projets vidéo ont vu le jour. Un premier projet permettant de valoriser le mouvement social contre la loi El Khomri en 2016 s'est concrétisé par une série de neuf films destinés à l'international (un même film traduit dans neuf langues différentes). Cette série internationale a cumulé plus de 9 228 vues sur YouTube (2,1 millions de personnes atteintes), 1 654 000 vues, plus de 13 000 likes et 10 000 partages sur Facebook.

Le deuxième projet s'est concrétisé par une série de trois vidéos permettant de vulgariser plusieurs dispositions des ordonnances Macron. Elles ont totalisé plus de 3 000 vues sur YouTube et 2 741 likes, 3 327 partages et plus de 241 000 vues sur Facebook.

Un guide contre la répression policière

Lors du mouvement contre la loi travail, nous avons pris l'initiative d'éditer, dans le prolongement des affiches dénonçant la répression gouvernementale et policière, « un Guide du Manifestant ». Celui-ci s'est décliné sur format papier (guide de poche) et sur support numérique, téléchargeable gratuitement sur internet. Ce guide a été l'œuvre d'un travail commun avec la CGT Police Paris pour assurer l'exactitude des informations concernant les droits en cas de violences des forces répressives.

Partenariat avec Images Contemporaines et Bellaciao.org

Depuis quatre ans des rencontres fraternelles se sont converties en projets communs. Nous avons soutenu activement *Images Contemporaines*, association de production audiovisuelle militante, sur plusieurs initiatives. L'une d'entre elle honore particulièrement Info'Com-CGT, puisque le documentaire ***Acharnement, poursuivis pour l'exemple*** a fait intervenir plusieurs militants du syndicat, notamment, Maurice Boivin, militant emblématique du conflit du *Parisien* libéré en 1976.

Nous avons aussi noué un partenariat avec le média militant alternatif d'information Bellaciao.org. Ce site, qui existe depuis le 10 février 2002, est une plate-forme d'information qui comptabilise une moyenne de 15 000 visites par mois. Notre partenariat réside dans la diffusion d'informations du syndicat sur cette plate-forme et réciproquement les informations du site alternatif apparaissent sur la page Facebook du syndicat. Nous avons l'objectif de créer avec nos camarades de Bellaciao un réseau composé de journalistes, professionnels du secteur, militants ou citoyens s'intéressant à la problématique des médias indépendants, à leur rôle ou leur place dans le paysage français.

Précisons que ces deux associations ont rejoint, es qualités, le syndicat.

Une communication au service des luttes

Faisant suite à de nombreuses demandes et de conseils en communication, notre syndicat est en train de développer une « Web agency » permettant d'aider les structures ou organisations CGT qui souhaitent réaliser des campagnes de communication, des affiches ou la refonte de leur site internet… Une équipe de quelques camarades a donc été mise en place pour réaliser cet objectif. Les premiers retours sont très encourageants et le syndicat travaille déjà sur plusieurs projets. Cela permet d'apporter une aide professionnelle aux structures CGT voulant une communication de qualité.

Un devoir d'histoire

Nos camarades retraités travaillent à la mise en valeur des archives du syndicat. A l'heure actuelle, elles sont toujours disponibles dans nos locaux, mais nous avons le projet de les confier à une structure publique qui puisse favoriser la mise en lumière de notre riche histoire par des historiens et des chercheurs.

Notre syndicat a par ailleurs décidé d'apporter sa contribution et son aide régulière aux publications de l'Amicale Châteaubriant-Voves-Rouillé-Aincourt pour commémorer la mémoire et le sort tragique de nos regrettés camarades fusillés en octobre 1941 par l'occupant nazi avec la complicité des collabos du gouvernement Pétain.

Notre syndicat participe aussi au travail de mémoire initié par les Amis de la Commune de Paris-1871 et notamment autour de l'hommage que nous rendrons prochainement à la mémoire de notre camarade Jean-Allemane.

Quatre années d'activités quotidiennes, nous ne pouvons évidemment pas faire l'inventaire de toutes les autres collaborations ou aides apportées à des syndicats ou structures. Pourtant, elles sont nombreuses...

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Réaffirmer un syndicalisme de lutte de classes s'appuyant notamment sur les textes fondateurs de la CGT, comme la Charte d'Amiens
- Promouvoir un syndicalisme de transformation sociale en complément des revendications immédiates
- Combattre l'institutionnalisation du syndicalisme
- Poursuivre le travail interprofessionnel et construire la convergence des luttes
- Renforcer nos liens et construire des partenariats avec les organisations CGT et les associations progressistes
- Elaborer un projet d'émancipation sociale des travailleurs
- Poursuivre en toute indépendance notre approche impertinente, irrévérencieuse et percutante

LA LUTTE PORTE CONSEIL

Syntec : convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil.

Le syndicat patronal Syntec est issu de la Chambre des ingénieurs-conseils et ingénieurs-experts de France, créée en 1912 pour fédérer les ingénieurs-conseils exerçant sous statut de profession libérale. En 1950, des bureaux d'études issus principalement de la construction ont constitué la Chambre syndicale des bureaux d'études techniques. Une convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil est signée en 1969 entre le Syntec (la fédération patronale), la CGC et FO. Elle s'organise en 1981 en filières de métier : « ingénierie », « conseil » (devenue depuis « études et conseil ») et « informatique » (devenue depuis « numérique »).

Ces secteurs d'activité connaissent une forte expansion liée à deux phénomènes :
– l'informatisation, puis la numérisation de l'activité ;
– l'externalisation des bureaux d'études et des services administratifs des sociétés d'autres secteurs.

Ils sont constitués de 80 000 entreprises et 910 000 salariés travaillent au sein des différentes filières. Cet effectif a été multiplié par deux depuis 1995 et 3,2% de la population active dépend aujourd'hui de la convention Syntec. Le chiffre d'affaires s'évalue, selon la fédération patronale, à 120 milliards d'euros, soit 7 % de l'ensemble de l'économie française.

Contrairement à d'autres branches d'activité, la convention collective Syntec regroupe différents secteurs d'activité et différents métiers, d'où les difficultés à unifier les revendications. Elle est aussi le laboratoire le plus avancé du patronat pour contrer le Code du travail, de plus en plus affaibli par les nouvelles législations.

Les droits acquis dans cette convention sont malheureusement assez faibles et disparates en fonction du secteur d'activité. Ingénieurs, cadres et techniciens, souvent diplômés à bac + 5, sont rémunérés au lance-pierre.

Rédiger des cahiers revendicatifs par sous-branche

Dans nos secteurs traditionnels, plusieurs entreprises ont externalisé leurs fonctions support afin de les placer sous la convention collective Syntec. Dans la presse quotidienne nationale, le groupe Amaury a été le premier à lancer l'offensive contre les employés et les cadres administratifs.

Le groupe Publicis, affilié à la convention collective de la Publicité, dépouille ses différentes filiales (principalement les services administratifs et informatiques) du statut dont dépend le groupe, pour les rassembler au sein d'une société spécifique sous statut Syntec.

Nous ne pouvons nous satisfaire de ce constat. Avec huit implantations dans cette branche (contre deux lors du dernier congrès), il s'agit pour notre syndicat d'engager une action syndicale plus importante et plus efficace que par le passé. Elle a déjà commencé : pendant le mouvement de la loi travail, nous avons travaillé avec la Fédération des sociétés d'études CGT (FSE-CGT) autour de vidéos en plusieurs langues pour dénoncer cette réforme inique.

Il nous faut maintenant passer à la phase opérationnelle sur les cahiers revendicatifs des sous-branches (les bureaux d'études, les entreprises de services numériques, les prestataires de services et les événements, etc.). Notre implantation dans le Syntec « études et conseil » et « numérique », doit nous permettre de construire, dans le cadre d'un travail avec la FSE-CGT, un socle revendicatif et des actions communes permettant d'agir solidairement pour la défense des intérêts des salariés de ces deux secteurs.

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Travailler dans un cadre interprofessionnel afin d'obtenir de conventions collectives de filière
- Poursuivre le travail avec la Fédération des sociétés d'études CGT pour élaborer des cahiers revendicatifs sur les champs qui nous concernent et travailler à des actions communes
- Mettre en place un collectif Syntec au sein du syndicat
- Continuer le développement de sections syndicales dans chacune des entreprises qui dépendent de la convention Syntec des groupes dans lesquels nous sommes déjà implantés
- Engager des actions solidaires intersecteurs
- Revendiquer une grille unique des salaires par secteur Syntec

ESCLAVE À SON INSU

Ubérisation : néologisme tiré du nom de l'entreprise Uber, qui propose à des particuliers recherchant un complément de revenu de transformer leur véhicule personnel en taxi et de les connecter à leur plate-forme.

Uber invente les taxis sans taxis, AirBNB popularise l'hôtellerie sans hôtels, LeBonCoin vend tout et n'importe quoi, mais ne possède rien...

Derrière la belle promesse d'économie du partage, ces plates-formes sont les fers de lance d'un capitalisme qui n'a rien de solidaire, d'équitable et qui cache une réalité bien moins reluisante : celle de la « freelancisation » et de l'intermittence généralisée.

Ce qu'on appelle à tort l'économie collaborative consiste à mettre au travail des personnes sans les rémunérer à la juste valeur des services qu'ils rendent. Et si les chauffeurs d'Uber prétendent aujourd'hui être correctement payés (ce qui après calcul est faux), ils sont condamnés à terme au statut d'autoentrepreneur – comme les pilotes de Ryan Air – conduisant à une précarisation certaine.

Emmanuel Macron, soutenu par une grande partie des médias, tente d'expliquer que ces nouvelles technologies libéreront l'homme de tâches épuisantes, répétitives et stupides et que l'avènement des robots le « libérera de son aliénation au travail », afin qu'il ne se consacre plus qu'à des tâches nobles et créatives. Macron-Gattaz disciples de K. Marx ? On se met à rêver...

Du passé social, ils font table rase !

Pour les libéraux et les adeptes de l'hyperbole, c'est l'ère de la destruction créative… Mais, pour le moment, la robotique c'est plutôt la surexploitation, des boulots répétitifs et abrutissant dans les entrepôts agroalimentaires ou sur les plates-formes téléphoniques. Outre les chauffeurs Uber, ce sont des multitudes de sociétés *low cost* exploitant des salariés sans aucune protection sociale, sous-payés et complètement dépendants de leur smartphone.

Certes, le travail salarié reste très important (23 millions de salariés, 2,8 millions de non-salariés en France, chiffres Insee 2015), mais on observe bien une volonté de modifier les formes de travail. Paré de modernité par ses promoteurs, l'ubérisation décline une forme ancienne de la rémunération du travail : le travail à la tâche, au projet ou à la course.

Pratiquement aucune protection sociale, cette activité professionnelle exploite sans scrupule le travailleur : corvéable à merci et ne bénéficiant d'aucune cotisation sociale pour le chômage ou la maladie, d'aucune garantie quant à son activité puisqu'une cessation du lien au donneur d'ordre sans délai de prévenance devient la norme, une disponibilité totale pour répondre aux nécessités du flux et dont la majeure partie du coût est assurée par l'exécutant (fourniture du matériel, transport, vêtements…).

L'intérim, la sous-traitance, l'autoentreprenariat apparaissent comme des formes intermédiaires qui ont mené à l'ubérisation. Cette nouvelle forme d'exploitation repose sur un vecteur commun : l'accès à une plate-forme informatique qui devient très vite pour son utilisateur une aliénation.

Derrière la liberté affichée (choisir ses horaires de travail, avoir le sentiment d'être son propre employeur, travailler sans être titulaire d'un diplôme…) se cache la destruction d'un cadre social arraché par les luttes tout au long des XIXe et XXe siècles.

L'humain sous le contrôle de la machine

Les géants de la Silicon Valley mettent déjà au point la « voiture autonome » sans chauffeur. Taxis, routiers, chauffeurs Uber ont d'ores et déjà du souci à se faire quant à leur avenir… Et pas qu'eux, caissières, postiers, avocats, juristes, salariés des banques et des assurances, pilotes, médecins, enseignants, le marché du travail va subir une rupture sans précédent dans les décennies qui viennent, rupture à laquelle les salariés et leurs syndicats ne sont absolument pas préparés.

Outre ses conséquences sur l'emploi, la violence et la rapidité avec lesquelles le patronat met en œuvre ces nouvelles techniques de travail et de management, produit un impact d'une violence inouïe parmi les salariés qui conduisent à un véritable stress avec burn-out, des arrêts maladie à répétition et parfois des suicides ou tentatives de suicide.

L'avenir que nous réserve la numérisation de l'économie n'est guère reluisant. S'il est inutile d'essayer de lutter contre les révolutions technologiques, quelles solutions pour nos organisations ? Face à ces bouleversements, l'actuel Code du travail XXL qui remet en cause les négociations paritaires par branche professionnelle tout en favorisant la négociation de gré à gré sera incapable de protéger les travailleurs des ravages provoqués par cette économie dite collaborative du fait de l'atomisation et de l'isolement du salariat.

Ces nouvelles entités numériques dont Google, Apple, Facebook, Twitter ou Uber sont leaders dissimulent leurs profits dans les paradis fiscaux. Elles ne rapportent socialement rien ! En revanche, leur position monopolistique à la fois dans le domaine financier et dans l'utilisation des Data et des algorithmes qu'ils utilisent font peser un grave danger à nos démocraties. Coincé entre la finance et le développement de cette nouvelle « économie collaborative », le syndicalisme que nous avons connu et pratiqué va être confronté à un choix : la collaboration ou la radicalisation.

Que devient l'humain dans l'œil du cyclone numérique ?

Dans nos professions, on retrouve ces technologies dans l'utilisation des pure players où les journalistes ont déjà remplacé maquettistes et metteurs en pages, avant que l'automatisation programmée ne remplace les journalistes ! Des logiciels sophistiqués se chargent de placer automatiquement textes, photos et pub dans des maquettes préalablement standardisées. Outre leurs conséquences négatives sur l'emploi, l'objectif non déclaré des multinationales de nos secteurs est de bâillonner la pensée émancipatrice et de porter un coup fatal à la liberté de la presse.

Durant les débats de la dernière campagne présidentielle, certains candidats, conscients des conséquences sociales que fait peser cette économie collaborative sur le niveau de chômage, ont imaginé la création d'un « revenu universel » afin d'éviter l'irruption des mouvements sociaux incontrôlables. Présenté comme une garantie pour tous (actifs, inactifs ou chômeurs) d'un minimum vital, ce revenu universel a pour objectif de perpétuer le système d'exploitation capitaliste tout en préservant la paix sociale. Mais il s'agit une fois de plus d'un enfumage de la part d'hommes politiques et d'économistes plus soucieux d'assurer des revenus illimités aux banquiers que de l'avenir du monde du travail.

Pour Info'Com-CGT, l'heure ne peut plus être à l'accompagnement des politiques patronales. La poursuite de cette stratégie du consensus patronat-syndicat est dans l'incapacité d'enrayer les effets de tels bouleversements technologiques. Il est urgent que les salariés contrôlent totalement l'outil de travail afin d'anticiper les dégâts liés à l'implantation de cette soi-disant économie collaborative. Ce qui suppose une véritable révolution dans notre approche syndicale avec, en particulier, la remise en cause du sacro-saint dogme de « la propriété privée des moyens de production », l'exigence d'un contrôle permanent des salariés sur les orientations et les investissements des entreprises prenant en compte l'emploi, les conditions de travail et les problèmes environnementaux...

Il y va de la pérennité des organisations syndicales et de la CGT en particulier !

Info'Com-CGT s'engage et revendique :

- Mener une campagne nationale de sensibilisation sur les dangers de l'économie dite « collaborative ».
- Imposer un contrat de travail protecteur, garantissant des cotisations sociales paritaires et des droits sociaux équivalents à un CDI pour tous les travailleurs amenés à exercer leur activité de « manière indépendante ».
- Organiser les travailleurs ubérisés pour qu'ils représentent une force collective
- Interdire toute aide publique aux multinationales qui qui détournent les profits créés sur le territoire vers les paradis fiscaux
- Légiférer afin que les données personnelles soient protégées de toute démarche mercantile ou d'une utilisation contraire aux principes du respect de la vie privée

PROPOSITION DE MODIFICATIONS STATUTAIRES

STATUTS D'INFO'COM-CGT

UN AUTRE REGARD S'IMPOSE

info'com-cgt 3e congrès 22-24 mars 2018

ARTICLE FONDAMENTAL

Info'Com-CGT/CSTP (salariés de l'Information et de la Communication-CGT/Chambre syndicale typographique parisienne) est adhérente à la Fédération des industries du livre, du papier et de la communication CGT (Filpac-CGT) et aux unions départementales dont ses adhérent.es dépendent, conformément à l'article 8 des statuts de la CGT.

Info'Com-CGT/CSTP syndique les salarié.es, les travailleur.euses – quels que soient leurs statuts, leurs fonctions, leurs catégories, leurs appellations ou leurs dénominations salariales –, les privé.es d'emploi, les retraité.es et préretraité.es des domaines de l'information, de la communication, de l'édition, des médias, des activités graphiques, quels que soient la forme ou le support, du conseil, de la commercialisation, ~~ou~~ des organismes des branches précédentes et des secteurs d'activité connexes, quel que soit son lieu de travail en France, acceptant et respectant les présents statuts (conformément au Livre Ier de la deuxième partie du Code du travail).

En aucun cas, le Collectif de coordination multisecteur (CCM) ne peut organiser ou patronner une réunion au bénéfice d'un parti politique, d'une organisation religieuse ou philosophique.

BUT D'INFO'COM-CGT/CSTP

ARTICLE PREMIER. – Info'Com-CGT/CSTP a son siège social au 4, rue Guyton-deMorveau, à Paris (13e).

Info'Com-CGT/CSTP a pour but :

1°) de défendre les droits et intérêts moraux et matériels, ~~généraux~~ économiques et professionnels, individuels et collectifs, les libertés fondamentales et civiques de ses adhérent.es et des travailleur.euses plus généralement ;

2°) de développer l'esprit de solidarité nationale et internationale qui doit unir tou.tes les salarié.es pour agir contre toutes les formes d'exploitation et de domination, de discriminations, de racisme et de xénophobie, pour promouvoir la paix et le désarmement, et faire respecter la dignité des femmes et des hommes qui vivent et aspirent à vivre de leur travail dans une société démocratique ;

3°) de participer, de négocier, d'adhérer et/ou de signer :
- des conventions collectives,
- des protocoles d'accord électoraux,
- des accords collectifs de branche, de groupe ou d'entreprise, de les faire respecter afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail et les rémunérations;

4°) d'améliorer les régimes de protection sociale et de retraite complémentaire ;

5°) de perfectionner la connaissance professionnelle de ses adhérent.es ;

6°) de promouvoir les orientations et le cahier revendicatif du syndicat ;

7°) d'assister celles-ceux de ses membres qui auraient perdu leur travail en concourant à la défense des intérêts généraux du syndicat ;

8°) d'organiser le placement de ses adhérent.es dans les possibilités offertes et de lutter contre le chômage ;

9°) de prendre toutes initiatives y compris de créer, gérer ou participer à tout organisme ou association nécessaire au bien-être moral, matériel, culturel et intellectuel de tous ses membres ;

10°) d'obtenir que la marque syndicale (label) soit apposée sur les imprimés confectionnés par les syndiqué.es ;

11°) de défendre et préserver les chartes syndicales, déontologiques et professionnelles définies ou acceptées par le syndicat.

I – LE-LA SYNDIQUÉ.E

I.1 – CONDITIONS D'ADMISSION ET DE RÉADMISSION

ART. 2. – Tout.e salarié.e ou travailleur.euse justifiant ou non d'un emploi ou tout.e retraité.e se référant à l'article fondamental des présents statuts peut être admis à faire partie d'Info'Com-CGT/CSTP. Il-elle ne doit faire partie d'aucun autre syndicat poursuivant le même but. Les apprenti.es et les stagiaires peuvent être admis.es dès le premier mois de leur apprentissage.
Le CCM est seul juge des adhésions et/ou réadhésions.

ART. 3. – Tout.e nouvel-le adhérent.e est tenu.e de verser mensuellement ses cotisations.

La réadmission de l'adhérent.e radié.e pour défaut de paiement ou pour préjudice causé à Info'Com-CGT/CSTP ou à toute autre organisation confédérée est laissée à l'appréciation du CCM.

~~Tout.e réadmis.e paiera un droit d'admission fixé par le CCM.~~

I.2 – DEVOIRS ET DROITS DES SYNDIQUÉ.ES

ART. 4. – Tout.e syndiqué.e est tenu.e :

1°) d'acquitter régulièrement ses cotisations ;

2°) de défendre et renforcer l'organisation syndicale ;

3°) de respecter et de faire respecter les conventions collectives et accords paritaires ;

4°) de se conformer aux statuts et aux décisions d'Info'Com-CGT/CSTP ;
5°) de se rendre aux sollicitations pour rencontrer le CCM ;
6°) de se conformer au choix établi par le CCM sur le lieu retenu de réunions, d'assemblées générales des sections syndicales ou du syndicat, si le CCM en ressent la nécessité ;
7°) de faire connaître au bureau de placement syndical tout emploi vacant.

ART. 5. — Les syndiqué.es doivent faciliter au Secrétariat, aux membres du CCM, aux représentant.es de la section syndicale, aux élu.es et mandaté.es l'accomplissement des fonctions dont ils-elles sont chargé.es.

Il en est de même pour ceux-celles des adhérent.es d'Info'Com-CGT/CSTP détenant un mandat syndical : UL, UD, prud'hommes, conseiller-ère des salarié.es, à condition que le CCM en soit informé.

ART. 6. — Tout.e syndiqué.e qui s'estimerait lésé.e par une décision d'un.e des représentant.es du syndicat ou d'une section syndicale pourra en appeler au CCM.

I.3 — COTISATIONS

ART. 7. — Les syndiqué.es devront acquitter au syndicat leurs cotisations :
- le taux de la cotisation mensuelle des travailleur.euses, préretraité.es et retraité.es est fixé conformément à l'article 34 des statuts de la CGT, ou des pensions mensuelles perçues ;
- une cotisation annuelle dite « 13e timbre » dont le montant et les modalités de versement seront fixés par le CCM ;

soit 1,1 % du montant de la rémunération mensuelle nette.

La cotisation mensuelle est due à partir du premier jour de chaque mois.

Info'Com-CGT/CSTP reverse la part de la cotisation statutaire confédérale à l'organisme répartiteur, Cogétise.

ART. 8. — En cas de conflit du travail ou pour faire face à une situation particulière, le CCM pourra demander une contribution exceptionnelle dont il aura fixé le montant.

I.4 — EMPLOI

ART. 9. — Le-la syndiqué.e qui perd son emploi pour avoir voulu faire respecter les conventions collectives et accords paritaires, appliquer les décisions du syndicat, ou en raison de sa qualité de syndiqué.e, de ses fonctions syndicales est défendu.e et soutenu.e par le syndicat. Le CCM restera juge, après avoir entendu le-la syndiqué.e, de ne pas le-la défendre si le licenciement dont il-elle fait l'objet est motivé par des propos ou attitudes qui ne respectent pas les principes de l'article premier des présents statuts. Il en est de même pour le-la syndiqué.e qui perdrait son emploi pour avoir été solidaire avec ses camarades dans le cadre d'une action syndicale concertée avec le syndicat.

I.5 — GRÈVE

ART. 10. — Chaque section syndicale d'entreprise est tenue d'informer les membres du Secrétariat en cas de grève. La responsabilité du syndicat sera engagée, si le Secrétariat a donné son aval après un débat avec la section syndicale.

ART. 11. — Sous peine de radiation, il est interdit aux syndiqué.es de remplacer dans leur emploi un groupe de syndiqué.es grévistes alors que la section syndicale ou le syndicat ont appelé à un mouvement de grève.

I.6 — CHÔMAGE

ART. 12. — Info'Com-CGT/CSTP étant légalement habilitée à faire fonctionner son bureau de placement, un registre d'inscription des travailleur.euses privé.es d'emploi est établi au siège du syndicat.

ART. 13. — Pour la bonne marche du bureau de placement, tout.e travailleur.euse privé.e d'emploi sera tenu.e de confirmer sa demande d'emploi (par téléphone, par lettre, par courriel, par visite) régulièrement.

I.7 — MALADIE

ART. 14. — Pour tout.e syndiqué.e malade depuis plus de trois mois, le CCM étudiera les modalités de règlement et de paiement de ses cotisations syndicales après examen du dossier.

Tout.e syndiqué.e bénéficiant d'un accord de garantie de salaire en cas de maladie ou de chômage continuera à payer ses cotisations syndicales selon le barème en vigueur.

I.8 — ASSISTANCE JURIDIQUE

ART. 15. — Afin de permettre à ses syndiqué.es, aux sections syndicales d'en bénéficier, le syndicat se dote et met en place une aide juridique.

ART. 16. — Pour pouvoir bénéficier des services des cabinets d'avocats travaillant avec l'organisation syndicale, le-la syndiqué.e désirant poursuivre son employeur en justice devra exposer ses motifs au Secrétariat.

Après analyse des motifs, le Secrétariat prendra ou non la décision de constituer et de préparer le dossier du-de la syndiqué.e pour le cabinet d'avocats que choisit l'organisation syndicale. Si l'adhérent.e le souhaite, il-elle pourra bénéficier de ce réseau d'avocats.

Le-la syndiqué.e s'engage alors à reverser au Syndicat un pourcentage – convenu entre le Syndicat et le-la syndiqué.e – des sommes obtenues auprès de la juridiction qui aura été saisie ou acquises lors d'une transaction négociée, ce-cette dernier-ère bénéficiant du travail réalisé en amont du fait de l'expérience du Syndicat.

Dans l'hypothèse où il serait interjeté appel d'une décision allouant d'ores-et-déjà des sommes à l'adhérent.e, les honoraires de résultats seront dus dans leur principe au Syndicat, mais seront versés qu'au jour où la décision sera devenue définitive.

ART. 17. — Dans une affaire d'intérêt général, le ~~CCM~~ secrétariat pourra décider de subvenir aux frais occasionnés par les procédures.

Si le-la syndiqué.e obtient gain de cause, Il-elle est tenu.e de rembourser les avances faites par Info'Com-CGT/CSTP.

I.9 — RADIATIONS, DÉMISSIONS, EXCLUSIONS

ART. 18. — Tout.e syndiqué.e en retard de six mois de ses cotisations sera passible de radiation. ~~Chaque cas sera examiné par le CCM.~~

ART. 19. — L'exclusion temporaire ou définitive sera prononcée par le CCM à la majorité des suffrages :

- pour avoir cherché à obtenir frauduleusement des secours à Info'Com-CGT/CSTP ;
- pour avoir porté volontairement préjudice à Info'Com-CGT/CSTP ;
- pour refus de se conformer aux présents statuts.

Le-la syndiqué.e passible d'exclusion pour tout autre motif que le défaut de paiement devra être convoqué.e devant le ~~CCM~~ secrétariat qui entendra ses explications et prendra toutes décisions à la majorité de ses membres.

II. — CONGRÈS

II.1 — CONGRÈS ORDINAIRE

ART. 20. — Le congrès se tient tous les quatre ans, si possible avant le congrès fédéral. Il a pour but de déterminer l'orientation de la politique syndicale d'Info'Com-CGT/CSTP.

Il a également pour tâche d'adopter ou de refuser les modifications des statuts qui lui sont présentées par la commission prévue à cet effet.

Cette commission mise en place par le CCM est chargée, pendant la période préparatoire du congrès, de recevoir et d'examiner les propositions de modifications émanant des syndiqué.es, des sections syndicales ainsi que celles du CCM qui seront ensuite soumises au vote des congressistes.

II.1.1 — DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

ART. 21. — Un projet de document d'orientation sera élaboré par le CCM, publié et imprimé dans une communication spécifique du syndicat et soumis au débat dans les entreprises, entre les syndiqué.es, dans le but de mandater les délégué.es au congrès.

Il en sera de même des propositions de modifications des statuts. Une tribune de discussion sera ouverte dans un ou les supports de communication du syndicat ; des suppléments seront publiés à cet effet.

II.1.2 — FRAIS DE CONGRÈS

ART. 22. — Les frais résultant de l'organisation du congrès sont supportés par la trésorerie syndicale dans la limite des décisions prises par le CCM.

II.1.3 — LES DÉLÉGUÉ.ES

ART. 23. — Les syndiqué.es d'une entreprise ou établissement, pour avoir le droit d'être représenté.es au congrès, doivent être au pair de leurs cotisations.

Chaque section syndicale d'entreprise peut être représentée au congrès à raison de :

- un.e délégué.e de deux à quatre syndiqué.es ;
- un.e délégué.e supplémentaire de cinq à neuf syndiqué.es ;
- un.e délégué.e de plus par tranche de quinze syndiqué.es supplémentaires.

La dernière tranche donnera droit à un.e représentant.e dans la mesure où il y a au moins cinq syndiqué.es. Pour les entreprises représentées seulement par un.e ou deux délégué.es, il sera admis un.e délégué.e supplémentaire (sans mandat de vote).

Les syndiqué.es isolé.es pourront se regrouper pour être représenté.es au congrès, tel que défini ci-dessus.

Les mandats sont délivrés sur présentation, par le-la représentant.e de la section syndicale, d'une liste nominative des adhérent.es, à jour de leurs cotisations, représenté.es au congrès. Cette liste devra être adressée au Secrétariat un mois avant celui-ci.

Les membres sortants du CCM et les candidat.es au nouveau CCM participent de droit au congrès.

II.1.4 — LES VOTES

ART. 24. — Pour les votes, chaque délégué.e au congrès est détenteur.trice d'un mandat représentant le nombre de syndiqué.es divisé par le nombre de délégué.es.

ART. 25. — Après consultation des délégué.es au congrès, les questions à l'ordre du jour sont soumises, soit par vote à main levée, soit par mandat.

II.1.5 — ORDRE DU JOUR ET COMPTE RENDU

ART. 26. — Toute proposition doit, pour être soumise au congrès, parvenir au CCM à une date fixée par lui pour qu'elle puisse figurer à l'ordre du jour publié dans une communication spécifique du syndicat.

ART. 27. — Toutes les questions figurant à l'ordre du jour sont arrêtées deux mois à l'avance et soumises à la discussion des syndiqué.es.

Le compte rendu des travaux du congrès ainsi que le résultat des élections des membres du CCM seront publiés dans une communication spécifique du syndicat.

II.2 – CONGRÈS EXTRAORDINAIRE

ART. 28. – Un congrès extraordinaire se tiendra si :
- moins de trois ans séparent deux congrès fédéraux ;
- le CCM se trouve réduit à moins de ~~quatorze~~ seize membres à la suite de démissions ou absences répétées et non justifiées ;
- le CCM est mis en minorité, lors d'un vote, au cours d'un congrès ordinaire ou d'une assemblée générale.

III. – COLLECTIF DE COORDINATION MULTISECTEUR (CCM)

III.1 – RÔLE

ART. 29. – Le Collectif de coordination multisecteur (CCM) est la commission exécutive d'Info'Com-CGT/CSTP. Il est chargé de mettre en œuvre les orientations syndicales définies lors du congrès. Il est composé de ~~vingt~~ vingt-trois membres, toutes sections syndicales confondues.

III.2 – CANDIDATURES AU CCM

ART. 30. – Tout.e candidat.e aux élections du CCM d'Info'Com-CGT/CSTP devra, outre le fait d'être majeur.e et de jouir de ses droits civiques (loi sur les syndicats), être au pair de ses cotisations, justifier d'une activité syndicale – quel que soit le niveau de responsabilité –, et des bienfaits qu'Il-elle peut apporter à la vie et à l'activité du syndicat.

Les membres sortant.es du CCM sont rééligibles.

ART. 31. – La liste générale des candidat.es sera dressée par le CCM sortant et portée, avant le congrès, à la connaissance des syndiqué.es par une communication spécifique du syndicat. Cette liste générale des candidat.es devra faire mention des dernières responsabilités syndicales assumées.

III.3 – ÉLECTION DU CCM

ART. 32. – L'élection des membres du CCM a lieu au congrès ordinaire d'Info'Com-CGT/CSTP (le scrutin sera secret et par mandat, tel que défini à l'article 25 des présents statuts). Le dépouillement du vote se fera par la Commission des mandats élue au congrès.

En cas d'égalité de voix pour le dernier siège, le-la candidat.e ayant l'ancienneté syndicale la plus élevée sera déclaré.e élu.e.

ART. 33. – Si, par suite de décès, de démission ou de radiation, le CCM se trouvait réduit à moins de ~~quatorze~~ seize membres, une élection complémentaire (pour une durée du mandat à couvrir) serait alors organisée lors d'un congrès extraordinaire.

ART. 34. – Le CCM pourra coopter de nouveaux membres (en plus des ~~vingt~~ vingt-trois membres qui le composent) sans dépasser le tiers de sa composition initiale en cas de besoin (développement syndical dans un secteur, nouveaux. elles syndiqué.es, nouvelles bases, etc.).

ART. 35. – Aucune élection complémentaire ne pourra avoir lieu dans les six mois qui précéderont la fin du mandat du Collectif de coordination multisecteur (CCM) en exercice.

III.4 – ATTRIBUTIONS DU CCM

ART. 36. – Personne ne peut en aucun cas se substituer au CCM.

ART. 37. – Le CCM élit le Secrétariat, qui comprend le-la secrétaire général.e, le-la-les secrétair.es général-aux.e.es adjoint.es et le-la trésorier-ère. Chaque année, il réélit le Secrétariat dans le mois anniversaire suivant l'élection du CCM. Il examine et se prononce sur tous les cas qui lui sont présentés.

D'autres fonctions peuvent être désignées par le CCM selon les besoins de l'activité syndicale.

ART. 38. – Dans les cas où des problèmes engageant l'avenir du syndicat, ses structures ou tout mouvement d'ampleur exceptionnelle mettant en cause l'ensemble des syndiqué.es, le CCM organisera une consultation par voie référendaire.

ART. 39. – Dans le cas où un différend surgirait entre syndiqué.es, le CCM pourra entendre contradictoirement les parties concernées. Il devra informer chaque partie intéressée de la décision prise.

ART. 40. – Pour le travail administratif, ~~et~~ de gestion ou de communication, Info'Com-CGT/CSTP embauchera les employé.es nécessaires. Ils-elles sont placé.es sous l'autorité du Secrétariat d'Info'Com-CGT.

ART. 41. – Pour toute modification concernant le personnel employé par Info'Com-CGT/CSTP, le CCM sera consulté.

ART. 42. – Le CCM a, sous sa responsabilité, l'administration financière d'Info'Com-CGT/CSTP.

Le CCM fixe le montant des cotisations eu égard aux nécessités, tant pour les cotisations mensuelles et supplémentaires que pour les contributions exceptionnelles.

ART. 43. – Le CCM est chargé d'approuver les comptes annuels du syndicat, arrêtés par le Secrétariat et après ~~avis de la Commission de contrôle financier~~ approbation du Commissaire aux comptes. Après l'approbation des comptes, le Syndicat les publiera sur le site du Journal officiel, géré par la Direction de l'Information légale et administrative (DILA), conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et au décret 2009-1665 du 28 décembre 2009

relatif à l'établissement, à la certification et à la publicité des comptes des syndicats professionnels de salarié.es.

ART. 44. — Le CCM, lorsqu'il le jugera nécessaire, désignera un ou plusieurs de ses membres pour représenter Info'Com-CGT/CSTP dans les diverses instances où les intérêts des travailleur.euses peuvent être étudiés, ~~ou~~ discutés ou négociés. Toutefois, le CCM pourra s'adjoindre un.e ou plusieurs collaborateur.trices parmi les syndiqué.es.

ART. 45. — Le CCM peut créer ponctuellement, en son sein ou avec la participation d'au moins deux de ses membres, des commissions temporaires d'études de certaines questions syndicales, techniques ou sociales. Les études qui leur seront confiées devront faire l'objet d'un rapport présenté par l'un.e de leurs membres au CCM.

ART. 46. — Le CCM se prononce sur tous les cas qui n'ont pas été prévus dans les statuts.

III.5 — SÉANCES DU CCM

ART. 47. — Le CCM tient ses séances ordinaires au moins une fois par mois. Les fonctions de président.e et de secrétaire de séance sont remplies à tour de rôle par les membres ne faisant pas partie du Secrétariat. Nulle décision ne peut être prise sans la présence et la participation au vote de la majorité des membres du CCM.

Un compte rendu des séances sera rédigé et ~~un relevé de décisions des réunions du CCM sera envoyé aux syndiqué.es ou publié dans une communication du syndicat et archivé.~~ mis à disposition des syndiqué.es pour consultation.

III.6 — DÉMISSION D'UN MEMBRE DU CCM

ART. 48. — Tout membre du CCM qui aura manqué consécutivement à quatre séances, sans excuse valable, sera considéré comme démissionnaire.

ART. 49. — Tout membre démissionnaire du CCM devra donner à ce dernier les motifs de sa démission ; ceux-ci seront insérés dans le procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette démission aura été donnée.

IV. — LE SECRÉTARIAT

ART. 50. — Les membres du Secrétariat animent en étroite collaboration l'activité du Collectif de coordination multisecteur (CCM) et veillent à la mise en œuvre des décisions de celui-ci. Le nombre de responsables permanent.es pourra être modifié en fonction des réalités économiques ou besoins de l'activité syndicale par une décision du CCM.

ART. 51. — Les membres du Secrétariat sont révocables à tout moment par le CCM. ~~Leur salaire est fixé par le CCM.~~ En cas d'absence prévue d'un membre du Secrétariat, celui-ci ou celle-ci sera remplacé.e par un des membres du CCM sur décision du CCM.

ART. 52. — Le mandat des membres du Secrétariat est renouvelable. Ces derniers ne peuvent utiliser ce titre à des fins politiques, philosophiques, religieuses ou autres. Les permanent.es salarié.es du syndicat ne peuvent en aucun cas accepter un mandat politique rétribué.

Par ailleurs, dans le cadre de leur temps de travail normal, ils-elles ne peuvent assumer une autre activité, rétribuée ou non.

La place et l'emploi qu'ils-elles occupaient seront réservés aux membres permanents du Secrétariat pendant toute la durée de leur mandat dans l'équipe ou le service de l'entreprise qui les employait. Au cas où leur équipe (ou service) de leur entreprise viendrait à disparaître pendant la durée de leur mandat au siège de l'organisme, priorité d'embauche leur serait immédiatement accordée dans une autre équipe ou dans une autre entreprise.

ART. 53. — Les membres du Secrétariat font toutes les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics lorsqu'il y a lieu d'adresser des demandes d'autorisation quelconques ou de répondre à des informations judiciaires qui seraient faites à l'égard d'Info'Com-CGT/CSTP ou de ses membres, ainsi qu'auprès des instances CGT confédérales, fédérales ou territoriales lorsqu'il y a nécessité.

ART. 54. — Les membres du Secrétariat ont tout pouvoir pour placer ou retirer les fonds et les titres, quelle qu'en soit l'importance, dans tout établissement de crédit préalablement désigné par le CCM à la condition que chaque demande de retrait de fonds ou de titres soit signée par deux d'entre eux. Le CCM sera informé de ces transactions. Ils élaborent le budget prévisionnel et le bilan d'Info'Com-CGT/CSTP ; ce dernier sera publié dans une communication du syndicat.

Ils sont également chargés de la tenue du registre d'inscription des ~~chômeur.euses~~ privé.es d'emploi.

ART. 55. — Le Secrétariat est chargé de l'arrêté des comptes annuels du syndicat, de communiquer au bureau fédéral les statuts et la composition de la direction du syndicat, de faire toutes les démarches administratives nécessaires concernant la reconnaissance légale du syndicat.

V. — COURS PRIVÉ DE PROMOTION SOCIALE

ART. 56. — Les cours privés de promotion sociale d'Info'Com-CGT/CSTP ont un objet spécifiquement syndical d'aide au retour à l'emploi par la formation de ses adhérent.es en difficulté. Les cours s'adressent prioritairement :

- aux ~~chômeur.euses~~ privé.es d'emploi âgé.es ou de longue durée ;
- aux jeunes en échec scolaire ;
- aux militant.es ayant subi un licenciement du fait de leur engagement ou dans l'exercice d'un mandat syndical.

Chaque cas sera examiné par ~~la Commission de la formation professionnelle~~ le Secrétariat d'Info'Com-CGT/CSTP.

ART. 57. — Un Conseil de gestion est chargé de suivre la conduite administrative et financière du Cours privé de promotion sociale d'Info'Com-CGT/CSTP, sous l'autorité du CCM. Il est composé de cinq membres, dont ~~un membre de la Commission de la formation professionnelle et~~ un membre du Secrétariat d'Info'Com-CGT/CSTP.

Le Conseil de gestion se réunit autant que de besoin. Il présente au CCM le résultat financier de l'année écoulée ainsi que le budget prévisionnel du Cours. En cas de litige, la décision appartiendra au CCM.

~~VI. — COMMISSION DE CONTRÔLE FINANCIER~~

~~**ART. 58.** — La Commission de contrôle est élue par un vote, conjointement et à la même date que le CCM, et se compose d'au moins cinq membres. Elle procède à l'élection d'un responsable rapporteur qui devra être présent lors des réunions du CCM concernant les finances du syndicat.~~

~~La Commission vérifie les comptes en s'assurant de leur concordance avec l'état de la trésorerie ainsi qu'avec les décisions budgétaires arrêtées par le CCM.~~

~~Elle se réunit au moins une fois dans l'année, notamment à la convocation pour l'examen du bilan annuel en présence du ou de la trésorier-ère ou, à défaut, d'un membre du Secrétariat.~~

~~Outre sa mission de vérification, la Commission de contrôle financier contribue à promouvoir une politique de renforcement des moyens financiers et suit l'évolution de la situation financière, notamment la rentrée régulière des cotisations et une gestion en adéquation avec les besoins du syndicat.~~

~~Le registre des comptes rendus des séances du CCM devra lui être communiqué.~~

~~La Commission peut donner mandat à l'un de ses membres de se présenter devant le CCM afin de lui exposer toutes les questions qu'elle croit utile de lui soumettre. Elle lui fournit un rapport. Celui-ci est publié dans une communication du syndicat.~~

~~Le-la responsable de la commission de contrôle financier, le-la secrétaire général.e du syndicat et le-la trésorier-ère ratifieront un procès-verbal attestant de l'approbation des comptes par le CCM.~~

VII. — ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DU SYNDICAT

ART. 59. — Des assemblées générales du Syndicat se tiendront (sauf l'année du congrès) au moins une fois par an sur un thème précis défini par le CCM. Elles pourront aussi avoir lieu sur la demande signée de 10 % des syndiqué.es n'étant pas sous le coup de la radiation.

Les assemblées générales seront convoquées par le CCM, si possible au moins quinze jours à l'avance, par tous les moyens dont dispose Info'Com-CGT/CSTP.

Tout.e syndiqué.e en retard de plus de six mois de ses cotisations ne pourra participer aux assemblées.

ART. 60. — Chaque assemblée générale élit son.sa président.e et ses deux assesseurs. L'un des membres du Secrétariat et des membres du CCM seront chargés de la rédaction d'un compte rendu.

ART. 61. — Tout.e syndiqué.e peut assister aux assemblées générales.

ART. 62. — Un relevé de discussions et de décisions de l'assemblée sera publié dans une communication du syndicat.

VIII. — LES SECTIONS SYNDICALES ET LEURS REPRÉSENTANT.ES

ART. 63. — Sur proposition de la section syndicale, ~~l'un des membres du~~ le secrétariat investit le-la délégué.e syndical.e, les mandaté.es, ~~les listes des candidatures de délégué.es du personnel,~~ et les listes des candidatures de ~~élu.es au comité d'entreprise~~ représentant.es du personnel dans toutes les instances de l'entreprise et du groupe. Les élu.es et les mandaté.es prennent leur fonction conformément aux lois en vigueur et leurs attributions sont définies par les conventions collectives.

ART. 64. — Afin de favoriser une activité syndicale CGT propre à l'entreprise ou répondant aux besoins des préretraité.es et retraité.es tout en s'inscrivant dans les orientations et décisions du syndicat, il est mis en place une section syndicale. Sur proposition de la section syndicale, le-la délégué.e syndical.e et/ou le-la représentant.e syndical.e ~~au comité d'entreprise~~ dans une instance de l'entreprise sont désigné.es par le syndicat (conformément à la loi en vigueur).

ART. 65. — Pour coordonner l'activité de toutes les sections syndicales, partager les expériences et faire le point sur l'activité de celles-ci, le syndicat tiendra, au moins deux fois par an, une assemblée des représentant.es des sections syndicales.

Chaque section pourra y être représentée par les élu.es et/ou les mandaté.es lors de chaque assemblée. Cette instance peut prendre des décisions à la majorité sur l'activité revendicative.

VIII.1 — COMPOSITION DU BUREAU ET CANDIDATURES AU BUREAU DE LA SECTION SYNDICALE

ART. 66. — Une section syndicale élit un bureau en fonction des besoins propres liés à l'activité syndicale de la section. ~~Le bureau est composé au minimum d'un.e secrétaire et d'un.e collecteur.trice.~~ La liste des syndiqué.es, candidat.es à l'élection au bureau de la section syndicale, est portée à la connaissance des membres de la section syndicale par tous les moyens de communication propres au syndicat.

VIII.2 – ÉLECTION DU SECRÉTARIAT DE LA SECTION SYNDICALE

ART. 67. – En fonction de l'importance de la section syndicale, les membres du bureau procèdent à l'élection d'un secrétariat ~~qui comprend au minimum : un.e secrétaire et un.e collecteur.trice~~.

Ils-elles peuvent être remplacé.es en cours de mandat sur décision majoritaire des adhérent.es de la section syndicale à jour de leurs cotisations.

VIII.3 – TEMPORALITÉ DE L'ÉLECTION DU BUREAU DE LA SECTION SYNDICALE

ART. 68. – Les membres du bureau sont élu.es ou reconduit.es annuellement lors d'une réunion ou dans le cadre d'une assemblée générale.

VIII.4 – RÔLE DE LA SECTION SYNDICALE

ART. 69. – Au sein des entreprises, la section syndicale ne se substitue pas au rôle des élu.es et des mandaté.es. La section syndicale réfléchit, analyse et doit être force de propositions sur tous les sujets propres à l'activité de la section syndicale, à l'actualité sociale de l'entreprise ou bien sur les sujets propres à l'activité du syndicat dans le cadre des orientations et décisions votées lors du dernier congrès.

Le bureau tient informé.es les membres de la section syndicale de tout ce qui les concerne et peut les aider en cas de difficultés.

Les syndiqué.es, les élu.es, les mandaté.es, le-la représentant.e ou le-la remplaçant.e du bureau peuvent représenter la section syndicale lors des assemblées d'Info'Com-CGT/CSTP.

Lors d'une assemblée générale, chaque syndiqué.e dispose de sa propre voix lors d'un vote.

En cas de besoin, le bureau de la section syndicale peut demander à rencontrer le secrétariat d'Info'Com-CGT/CSTP et/ou le CCM.

VIII.5 – TEMPORALITÉ ET ORDRE DU JOUR DES RÉUNIONS DES SECTIONS SYNDICALES

ART. 70. – La section syndicale se réunit au moins une fois par mois. À chaque fois que le bureau de la section syndicale en ressent la nécessité – et au moins une fois par an –, il réunit les syndiqué.es de la section en assemblée générale.

Le bureau ou les membres de la section syndicale fixent la date et l'ordre du jour des réunions ou des assemblées générales.

Chaque adhérent.e du syndicat participe de plein droit aux assemblées générales d'Info'Com-CGT/CSTP.

VIII.6 – GESTION ET FONCTIONNEMENT DE LA SECTION SYNDICALE

ART. 71. – Chaque année, dans le cadre du budget prévisionnel, le CCM fixe le montant global du budget lié à l'activité des sections syndicales.

VIII.7 – EXPRESSION DE LA SECTION SYNDICALE

ART. 72. – La section syndicale annonce les réunions ou les assemblées générales auprès des adhérent.es de la section et en diffuse le compte rendu.

Le-la syndiqué.e, le-la membre ou le-la représentant.e de la section syndicale à jour de ses cotisations syndicales peut s'exprimer dans toutes les publications du syndicat.

ART. 73. – Les secrétaires ou représentant.es de la section syndicale seront convoqué.es au siège :

- soit pour traiter des problèmes particuliers à leur équipe, leur entreprise ou leur section syndicale ;
- ou débattre des problèmes généraux des professions.

Ces assemblées seront convoquées pour assurer une liaison régulière avec le CCM.

Par ailleurs, les élu.es, les mandaté.es et les représentant.es de la section syndicale sont tenu.es d'assurer la liaison entre les syndiqué.es de leur section et Info'Com-CGT/CSTP.

VIII.8 – FONCTIONNEMENT DES SECTIONS SYNDICALES DANS UN GROUPE D'ENTREPRISE

ART. 74. – Afin de renforcer le rapport de force en faveur des salarié.es, les responsables de la section syndicale participent au développement du syndicat dans les autres entreprises du groupe.

ART. 75. – Lorsque plusieurs sections syndicales existent dans le même groupe d'entreprise, les élu.es et mandaté.es de chaque section doivent tenir au courant des avancées, régressions sociales ou accords les autres élu.es et mandaté.es des autres sections.

ART. 76. – Dans le cadre de négociations et d'institutions représentatives du personnel au niveau du groupe, le Secrétariat d'Info'Com-CGT/CSTP mandate les syndiqué.es chargé.es de représenter le syndicat sur proposition des sections syndicales du groupe. Les candidatures pour représenter le syndicat, le cahier revendicatif défendu, la stratégie syndicale mise en œuvre et/ou la signature d'accords groupe sont débattus et adoptés à la majorité simple des syndiqué.es du groupe sous le contrôle du Secrétariat du syndicat qui est le garant de la démocratie syndicale.

IX. – LES COLLECTEUR.TRIC.ES

ART. 77. – Les collecteur.tric.es sont les intermédiaires directes entre les syndiqué.es et le CCM pour tout ce qui concerne le règlement des cotisations syndicales ou contributions exceptionnelles.

ART. 78. – Les syndiqué.es de chaque section syndicale doivent nommer entre eux un.e ou plusieurs collecteur.tric.es. Les candidat.es à cette responsabilité devront être majeur.es et habilité.es par le CCM. Ils-elles inscrivent sur une liste, par ordre alphabétique, les nom et prénom de chaque syndiqué.e. Cette liste est établie en deux exemplaires dont l'un est remis à la trésorerie et l'autre doit rester entre les mains du ou de la collecteur.trice. Ils-elles perçoivent de chaque syndiqué.e la cotisation que celui-ci ou celle-ci doit verser tous les mois et les contributions exceptionnelles.

Ils-elles en opèrent le règlement au siège. Ils-elles sont habilité.es à percevoir les collectes et souscriptions.

ART. 79. – Chaque collecteur.trice est responsable des fonds qui lui sont confiés.

~~**ART. 80.** – Dans le cas où un.e collecteur.trice serait sanctionné.e ou licencié.e à cause de ses fonctions, il-elle sera considéré.e comme gréviste après décision du CCM.~~

ART. 80. – Les collecteur.tric.es sont nommé.es pour un temps indéterminé. La majorité des syndiqué.es pourra toujours demander leur remplacement. En cas de démission ou d'empêchement, ils-elles doivent être remplacé.es.

X. – LES RETRAITÉ.ES ET PRÉRETRAITÉ.ES

X.1 – LA SECTION SYNDICALE DES RETRAITÉ.ES ET PRÉRETRAITÉ.ES

ART. 81. – Conformément aux recommandations fédérales, est constituée au sein d'Info'Com-CGT/CSTP la Section des retraité.es et préretraité.es d'Info'Com-CGT/CSTP. Elle adhère à l'Union fédérale des retraité.es, elle-même membre de la Filpac CGT et de l'Union confédérale des retraité.es CGT.

X.2 – LES MEMBRES DE LA SECTION SYNDICALE DES RETRAITÉ.ES ET PRÉRETRAITÉ.ES

ART. 82. – En sont membres automatiquement les adhérent.es d'Info'Com-CGT/CSTP ayant cessé leur activité professionnelle par suite de départ en retraite.

En sont également membres tous ceux et toutes celles ayant bénéficié d'une mesure de départ anticipé.

ART. 83. – Pour permettre au ou à la syndiqué.e partant en retraite de poursuivre une activité syndicale et favoriser le maintien des liens auxquels il-elle est attaché.e, il-elle intégrera automatiquement la Section des retraité.es et préretraité.es d'Info'Com-CGT/CSTP. S'il-elle a quitté la région parisienne, soit Il-elle peut rester à Info'Com-CGT/CSTP en passant à la Section des retraité.es et préretraité.es d'Info'Com-CGT/CSTP, soit adhérer à la Section des retraité.es correspondant à sa résidence.

X.3 – L'OBJET DE LA SECTION SYNDICALE DES RETRAITÉ.ES ET PRÉRETRAITÉ.ES

ART. 84. – Le but de la section est de participer à toutes activités d'Info'Com-CGT/CSTP, dès lors que celles-ci ne relèvent pas du rôle des représentant.es du syndicat, des élu.es et des mandaté.es en charge de défendre, dans les entreprises et dans les différentes instances, les intérêts des salarié.es. Cependant, la section pourra être amenée à aider à la défense des salarié.es dans les entreprises ou dans les instances uniquement à la demande du CCM et sous sa responsabilité.

La Section syndicale des retraité.es et préretraité.es a aussi pour rôle de maintenir l'esprit de solidarité entre ses membres et de défendre les intérêts spécifiques des retraité.es et préretraité.es dans le cadre des orientations définies par Info'Com-CGT/CSTP.

La Section syndicale des retraité.es et préretraité.es a également pour rôle de représenter le syndicat dans les instances ou congrès confédéraux, fédéraux ou territoriaux spécifiques aux retraité.es.

XI. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ART. 85. – Afin de financer son activité, le syndicat peut être amené à louer ses locaux, à vendre du matériel syndical et/ou des prestations, à faire appel aux dons.

~~**ART. 87.** – Une bibliothèque est à la disposition des syndiqué.es.~~

ART. 86. – La dissolution d'Info'Com-CGT/CSTP ne pourra être prononcée que par la voie référendaire et après l'accord d'au moins 75 % des syndiqué.es. Dans le cas où la dissolution serait prononcée, les fonds restant disponibles seraient versés à la Filpac CGT.

Les archives d'Info'Com-CGT/CSTP seront remises à cette même fédération.

ART. 87. – Tout.e syndiqué.e peut s'exprimer sur tout sujet syndical ou professionnel, à l'exclusion de tout autre, dans une communication du syndicat éditée sous la responsabilité du CCM. Les articles doivent parvenir au Secrétariat d'Info'Com-CGT/CSTP un mois au plus tard avant la date fixée pour la parution du support concerné.

XII. – REPRÉSENTATION EN JUSTICE

ART. 88. – Info'Com-CGT/CSTP, sur mandat d'un membre du secrétariat, agit en justice, d'une part pour la défense de ses intérêts et d'autre part, au nom des intérêts collectifs de la profession qu'il représente devant toutes les juridictions sur le fondement de l'article L. 2132.3 du Code du travail. Il est représenté par sa.son secrétaire général.e ou, à défaut, par un.e secrétaire général.e adjoint.e, ou un.e adhérent.e spécialement mandaté.e par un membre du secrétariat.

Info'Com-CGT/CSTP peut donner des consultations juridiques et rédiger des actes sous seing privé au profit de personnes

dont la défense des intérêts est visée par l'article 1er des présents statuts, sur des questions se rapportant directement à leur objet, conformément à l'article 64 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

ART. 89. — Toutes les dispositions contraires aux présents statuts sont et demeurent abrogées.

ART. 90. — Les présents statuts entrent en vigueur le ~~13 juin 2015~~ 24 mars 2018.

PROPOSITION DE DIRECTION DU SYNDICAT

COLLECTIF DE COORDINATION MULTISECTEUR

Romain Altmann (membre sortant)
40 ans, secrétaire de rédaction (journaliste)
au *Monde* (presse quotidienne nationale).

Olivier Blandin (membre sortant)
56 ans, éditeur-réalisateur (ouvrier)
à la SACIJO (presse quotidienne nationale)

Maurice Boivin (membre sortant)
86 ans, secrétaire de la section des retraités et préretraités,
typographe (retraité) du *Parisien* (presse quotidienne nationale)

Pascal Boularand (membre sortant)
74 ans, ouvrier (retraité) (labeur)

Philippe Chardon (membre sortant)
46 ans, délégué syndical, afficheur (ouvrier)
à Derichebourg SNG (affichage extérieur)

Chrystel Delarue (nouvelle candidature)
45 ans, déléguée syndicale, éditrice-réalisatrice (ouvrière)
à la SACIJO (presse quotidienne nationale)

Olivier Dupont (membre sortant)
52 ans, délégué syndical, chef de publicité (agent de maîtrise)
à Concept Multimédia (régies publicitaires)

Aïcha Gavinet (membre sortante)
58 ans, déléguée syndicale, responsable du parc auto
(agent de maîtrise) de Publicis Médiarail (affichage extérieur)

Jean Gersin (nouvelle candidature)
67 ans, ancien correcteur (retraité)
de *L'Équipe* (presse quotidienne nationale)

Julien Gicquel (membre sortant)
40 ans, représentant syndical, commercial (agent de maîtrise)
à Concept Multimédia (régies publicitaires)

Cécile Gréa (nouvelle candidature)
48 ans, déléguée syndicale, 48 ans, photograveuse (ouvrière)
à Publicis Scap (publicité)

Marianne Hamaidi Ravaud (membre sortante)
38 ans, éditrice-réalisatrice (ouvrière)
à la SACIJO (presse quotidienne nationale)

David Jourdan (membre sortant)
42 ans, éditeur-réalisateur (ouvrier)
à la SACIJO (presse quotidienne nationale)

Laurence Karszsnia (nouvelle candidature)
50 ans, réalisatrice (cadre)
à Images Contemporaines (audiovisuel)

Florence Lemaitre (membre sortante)
40 ans, secrétaire adjointe au comité d'entreprise,
éditrice-réalisatrice (ouvrière)
à la SACIJO (presse quotidienne nationale)

Claire Mézerais (nouvelle candidature)
34 ans, déléguée syndicale et négociatrice groupe,
productrice son (employée) à Publicis Wam (publicité)

Stéphane Paturey (membre sortant)
40 ans, éditeur-réalisateur (ouvrier)
à la SACIJO (presse quotidienne nationale)

Emilie Pezzopane (nouvelle candidature)
39 ans, déléguée syndicale, juriste (cadre)
à Red-on-line (Syntec)

Stéphane Piéra (nouvelle candidature)
45 ans, délégué syndical, photographe spécialisé (technicien)
à La Parisienne de Photographie (agence de presse)

Alicia Pinot (nouvelle candidature)
38 ans, représentante syndicale au CE, commerciale
(agent de maîtrise) à Concept Multimédia (régies publicitaires)

François Vida (membre sortant)
57 ans, délégué syndical, secrétaire de rédaction (journaliste)
à *L'Équipe* (presse quotidienne nationale)

Marc Vigon (membre sortant)
49 ans, délégué syndical, graphiste (employé)
au groupe Moniteur (presse magazine)

Richard Wilf (membre sortant)
59 ans, ancien correcteur (préretraité)
des *Echos* (presse quotidienne nationale)

23 membres /// 14 hommes (60,9 %) - 9 femmes (39,1 %) /// Moyenne d'âge : 49,6 ans.

Agence de presse : 1 /// Audiovisuel : 1 /// Presse magazine : 1 /// Presse quotidienne nationale : 8 /// Publicité : 7 /// Syntec : 1 /// Retraités et préretraités : 4.

Ouvriers : 8 /// Employés : 2 /// Agents de maîtrise : 4 /// Techniciens : 1 /// Journalistes : 2 /// Cadres : 2.

ON A LES MOYENS DE SE FAIRE ENTENDRE!
INFO'COM CGT
CHARB.