



**Unis,
inventons
l'avenir**

2^E CONGRÈS
15/16/17 MAI 2014
NOS ORIENTATIONS





Unis, inventons l'avenir

2^E CONGRÈS
15/16/17 MAI 2014
NOS ORIENTATIONS

Édito	3
Situation générale	4
Emploi	13
Formation	16
Salaires	18
Conditions de travail	22
Protection sociale	25
Retraite	28
Discriminations	31
Vie syndicale	34
Syndicalisation	40
Presse	42
Publicité	47
Édition	50
Syntec numérique	52
Industrie graphique	54
Journalistes	56
Cadres	59
Employés	61
Ouvriers	63
Direction élue au syndicat	65
Pour aller plus loin...	66
Rejoignez-nous!	67

Édito

Quel bonheur ce congrès ! De l'avis de nombreux participants, le 2^e Congrès d'Info'Com-CGT est une réussite et un événement. Comme le disait un délégué : « *Quelque chose s'est passé. Nous avons pris une nouvelle dimension.* »

Durant deux jours, les échanges, les débats ont permis d'affiner notre orientation, que nous mettons au service des salariés de l'information et de la communication. Fort d'un syndicalisme actif, solidaire et de transformation sociale, notre syndicat est paré pour relever les défis de nos secteurs et combattre les effets négatifs des projets patronaux. Fatalité ? À Info'Com-CGT, on ne connaît pas. On la combat ! Nous l'avons dit, nous l'avons écrit et l'appliquons maintenant dans nos pratiques et notre activité. En proposant aux salariés d'agir ensemble par des initiatives adaptées à nos secteurs. En construisant des solidarités, en apportant une aide efficace, particulièrement envers nos adhérents. En intervenant sur les choix des dirigeants politiques ou des entreprises pour contester l'essence même qui inspire leur politique : l'ultralibéralisme.

Avec les présentes orientations – votées à l'unanimité –, nous avons une base commune afin d'agir pendant quatre ans. Avec nos statuts rénovés, nous avons des règles de vie, des droits et des devoirs communs à tous les adhérents. Avec une nouvelle direction syndicale que j'ai l'honneur d'animer, nous avons notre bien commun : un syndicat à l'aise dans ses baskets, riche de sa diversité et de sa pugnacité pour agir avec sa fédération (la Filpac-CGT) et la confédération (la CGT) pour défendre les salariés contre les mauvais coups.

Être la première organisation syndicale en France et dans nos secteurs nous confère une grande responsabilité. La messe, on ne nous la fait pas ! Les compromissions ou les ronds de jambe aux patrons, ce n'est pas notre vocation ! Notre objectif est de construire des solutions concrètes et crédibles qui améliorent le quotidien, pas le contraire. Contester, proposer, construire des alternatives avec les salariés, rassembler, mobiliser, négocier est notre stratégie pour satisfaire nos revendications immédiates et combattre les maux de la société.

Forts de nos cent quarante-six ans d'une belle histoire, nous avons entre nos mains un outil rare en France : un syndicat qui a su passer l'épreuve du temps avec des générations motivées et déterminées qui ont su passer le témoin aux plus jeunes. À nous maintenant d'écrire ensemble quelques pages de cette formidable aventure humaine.

Romain Altmann,
secrétaire général d'Info'Com-CGT





Situation générale

Moins d'un siècle après la Grande Dépression qui, née d'une crise boursière aux Etats-Unis en 1929, avait plongé l'Europe dans la misère, puis dans la guerre, nul ne connaît encore toutes les conséquences de la crise financière dite des « subprimes » de 2008. Croissance zéro, politiques d'austérité d'une violence inouïe, explosion du chômage, montée de l'extrémisme de droite: voilà où en sont l'Europe et notre pays. Une situation propice à la défense des droits sociaux des salariés et à l'activité des syndicats.

PAUVRES ET « COUCHES MOYENNES » : VOUS N'Y ÊTES POUR RIEN, MAIS PAYEZ !

Salariés français et européens: culpabilisez! La « crise » que vous payez au quotidien – de vos emplois, de vos impôts, de la réduction de vos droits à la retraite, de l'avenir incertain de vos enfants malgré vos efforts pour financer leurs études – est bien de votre faute!

Salariés, soyez raisonnables et prenez conscience que vous êtes « trop »: trop payés, trop d'acquis sociaux, trop de services publics, trop de fonctionnaires, trop de vacances, trop jeunes pour envisager votre retraite, trop vieux pour trouver du travail, trop pensionnés en tant que retraités, trop de chômeurs payés à ne rien faire, trop de fainéants, trop de tricheurs pauvres à profiter du système, trop d'étrangers... Et puis, à défaut de culpabiliser, jeunes, salariés, retraités, soyez ouverts sur le monde qui vous entoure et regardez

la réalité en face. Votre présent et votre avenir se résument à quelques mots clés qui doivent vous apprendre à réfléchir dans le cadre restreint du « fatal fatalisme »: austérité, dette publique, mondialisation, délocalisations, compétitivité, productivité, efforts, concurrence, rentabilité, flexibilité, réductions...

Ces « principes de réalité » livrés en

boucle dans les médias s'adressent-ils à ceux qui s'enrichissent quelle que soit la situation économique d'un continent ou d'un pays? À l'évidence, non!

Ce que leurs médias appellent crises économiques et financières n'ont pas d'effets néfastes pour leurs créateurs. Au contraire, elles les enrichissent. La financiarisation de l'économie demeure un pari gagnant pour les spéculateurs qui misent sur le matériel



ou l'immatériel au détriment du développement d'un pays, d'une région, d'une branche productive ou d'une entreprise.

L'humain est une donnée secondaire, voire inexistante, du moment que les bénéfices sont encaissables ou payables à très court terme et que les dividendes sont versés en temps et en heure sur la base d'un taux à deux chiffres décidé dans le temple du capitalisme: le conseil d'administration des grandes entreprises. Pour nous, la défense de l'humain est la valeur fondamentale et la substance de notre engagement quotidien. Nous refusons et combattons leurs algorithmes qui sacrifient l'humain au profit de leurs bénéfices.

PAS DE SOLUTION DANS LA DESTRUCTION MASSIVE DE NOS VIES

Les « investisseurs » de la finance ont à leur disposition des armes de destruction massive pour des régions entières ou des bassins d'emplois: à quoi bon investir dans les outils industriels lorsque mondialisation et délocalisation peuvent être utilisées à l'envi dans un cadre totalement déréglementé qui génère de la misère humaine sur laquelle prospère un retour sur investissement rapide, juteux et assuré.

Quelles solutions peut-on attendre lorsque l'accumulation et le profit deviennent l'alpha et l'oméga d'une pensée primaire et barbare? Érigé en dogme, le profit immédiat ne respecte rien, saccage la vie des femmes, des hommes et de la planète dans l'enceinte du casino macabre. Tout se vend et tout s'achète en Bourse: start-up, données, produits financiers nocifs, dettes, pétrole, gaz, minerais, immobilier, OGM, conflits, ventes d'armes...

Un cadre totalement déréglementé qui fait de la misère humaine un retour sur investissement juteux et rapide



La fameuse loi du marché régie par la Bourse – imposée par une infime minorité sur le postulat du « ni lois ni règles » – dirige le monde et les dirigeants des pays pourtant élus démocratiquement. Pour que cette folie contre la vie, contre nos vies, perdure, vous parlez de crise. Nous rétorquons: plein-emploi et partage des richesses.

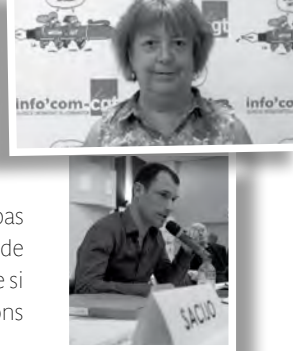
Cette fuite en avant spéculative organisée pour garantir le plus rapidement possible des profits à deux chiffres pour les actionnaires a des conséquences désastreuses: menaces sur l'environnement pour les générations futures, chômage, austérité, précarité, pauvreté, famines, résurgence de l'extrême droite, guerres, etc. Les idéologues et bénéficiaires de la conservation de ce système – gouvernements à la solde des financiers, grands industriels propriétaires de pratiquement l'ensemble des médias, lobbys, experts ou économistes ou éditorialistes cautions du système, etc. – disposent de moyens colossaux.

Malgré le flot ininterrompu de données, de chiffres, de pourcentages, de sondages, d'articles de presse sur les « réformes » et les « efforts importants » à engager pour le plus grand nombre afin de combler les effets de la « crise », il est pratiquement impossible d'accéder à des éléments concrets permettant de connaître le coût réel de la crise économique et financière depuis son origine.

Ces milliers de milliards de dollars ou d'euros qui s'évanouissent dans la spéculation, les dividendes, l'évasion fiscale, la rente, la corruption, etc. ne font pas la une des médias. De temps à autres, quelques « affaires » surgissent pour que le mythe d'une information libre à l'ère d'Internet devienne plausible et que la vindicte populaire se concentre sur tel ou tel sacrifié du système.

L'information est plus que jamais un combat lorsque l'injustice devient la seule loi qui régit le monde. Les injustices s'accumulent pour les plus faibles et les familles aux revenus moyens qui, il y a peu, pouvaient encore vivre dignement du fruit de leur travail. Les germes de la révolte s'enracinent un peu plus chaque

jour dans l'esprit d'une population tirée vers le bas par les médias de masse et gagnée par des formes de contestation dont nous devons tenir compte, même si elles ne répondent pas toujours aux préoccupations de la majorité des salariés.



I. LE « SUPRA-ÉTAT » DE LA FINANCE RÈGNE EN MAÎTRE

Le documentaire de Marc Roche et de Jérôme Fritel, *Goldman Sachs, la banque qui dirige le monde*, permet de saisir le fonctionnement mortifère de la spéculation financière qu'incarne cette banque d'affaires: « Plus qu'une banque, Goldman Sachs est un empire invisible riche de 700 milliards d'euros d'actifs, soit deux fois le budget de la France. Un empire de l'argent sur lequel le soleil ne se couche jamais, qui a transformé la planète en un vaste casino, pariant sur tout et n'importe quoi pour engranger toujours plus de profits. Grâce à son réseau d'influence unique au monde et son armée de 30 000 moines banquiers, Goldman Sachs a su profiter de ces cinq années de crise pour accroître sa puissance financière, augmenter son emprise sur les gouvernements et bénéficier de l'impunité des justices américaines et européennes. La banque qui dirige le monde est un pouvoir qui ne connaît aucune frontière, ni aucune limite et menace directement les démocraties. »

LE MYTHE DE LA CRÉATION DE RICHESSES SANS TRAVAIL !

Les requins de la finance peuvent aussi se dévorer entre eux !

La banque Goldman Sachs n'a pas hésité à ruiner ses riches clients ou confrères en leur proposant d'investir sur des produits financiers – Abacus, pierre angulaire de la crise des « subprimes » – alors que, dans le même temps, elle spéculait sur la baisse de ceux-ci. La banque d'affaires est largement responsable de la crise mondiale qui sévit depuis 2008. Deux poids, deux mesures: elle a été condamnée à verser une simple amende de 550 millions d'euros, l'équivalent de deux semaines de ses profits, 3 % de l'enveloppe de primes qu'elle avait distribuées en 2009.

« ASSURANCE CONTRIBUABLE » : ILS PILLENT, NOUS PAYONS !

La véritable facture de cette « crise », ce sont les contribuables et les salariés qui n'ont pas fini de la payer. Selon la Commission européenne, les aides d'État approuvées dans l'Union européenne pour le secteur financier, qui ont misé l'argent des petits épargnants sur des produits toxiques dans le cadre d'une spéculation effrénée,



Situation générale

ont atteint 1 600 milliards d'euros entre 2008 et 2011, soit 13,6% du produit intérieur brut (PIB).

Malgré ce sauvetage gigantesque réalisé sur le dos du citoyen en termes d'impôts ou d'emploi, un rapport de l'Organisme de coopération et de développement économique (OCDE) vient de faire état d'un manque de fonds propres du Crédit Agricole évalué à 31,5 milliards d'euros (un peu moins de 40% du total européen). Cela prouve que le niveau de risque spéculatif initié par cette banque en amont de la « crise » et après le renflouement des banques menacées, non seulement, les dépôts des clients du Crédit Agricole, mais risque de créer une nouvelle « crise » bancaire au cœur de l'Europe.

POLITIQUE EUROPÉENNE : L'AUSTÉRITÉ POUR DOGME

1 200 milliards d'euros ont été reversés sous forme d'intérêts aux organismes prêteurs depuis 1974!

En Europe, une nouvelle étape a été franchie avec le traité de Lisbonne, en octobre 2007. En février 2008, Nicolas Sarkozy, passant outre la volonté populaire qui, en 2005, s'était exprimée par référendum et avait voté « NON » au projet de Traité constitutionnel européen, fait adopter le texte par la voie parlementaire. Un déni de démocratie. Cette politique ultralibérale définie par les différents traités européens consacre à la finance, aux fonds de pensions étrangers et aux organismes financiers le droit « régalien » de prêter aux États les fonds leur

permettant de régler, bien souvent, les seuls intérêts de la dette. En effet, la Banque centrale européenne (BCE) a l'interdiction de prêter des fonds directement aux États à un taux d'emprunt avantageux, mais est dans l'obligation de prêter aux organismes financiers à un taux réduit (1%). Par contre, ceux-ci ont tout loisir de réaliser des marges importantes en fixant des taux beaucoup plus importants lorsqu'ils avancent des fonds aux États européens.

Là encore, ce sont les contribuables européens qui sont une fois de plus les dindons de la farce en alimentant de leurs impôts la BCE au seul profit des créateurs de « crises », seuls bénéficiaires. Le président de la BCE, Mario Draghi, ancien et toujours « moine banquier » de Goldman Sachs, encourage les banques à emprunter auprès de la BCE, alors que son niveau d'endettement correspond à celui de Lehman Brothers avant son explosion !

ÇA NOUS RAPPORTE QUOI, À NOUS, D'ÊTRE « PROPRIÉTAIRES » DE LA DETTE ?

Rien, si ce n'est de payer toujours plus et davantage ! La dette publique est un mécanisme qui alimente honteusement les profits des marchés financiers privés. Le contribuable se voit ainsi infliger la double peine : alimenter le puits sans fond d'une institution européenne favorisant les desseins de la spéculation et payer toujours plus d'impôts pour renflouer les caisses de l'État étranglées par la dette publique. Juge et partie, les fameuses agences de notation veillent à ce que le système perdure en dictant aux gouvernements les coupes claires à réaliser dans les services publics et les régimes sociaux.





La France est le premier emprunteur de la zone euro. La dette publique de la France dans le courant de l'année 2013 s'élevait à 1 901 milliards d'euros, soit 92,7% du PIB (1 200 milliards d'euros ont été reversés sous forme d'intérêts aux organismes prêteurs depuis 1974!). La richesse produite par les salariés du pays s'évapore dans d'indécents dividendes versés aux actionnaires ou sur des comptes « offshore », alors que la population française subit dans sa très large majorité l'austérité en voyant s'enfoncer des familles entières, toujours plus nombreuses, dans la pauvreté.

En 2013, la charge de la dette (100% du PIB) était le premier poste du budget de l'État, devant le budget de l'Éducation nationale. Ces intérêts ne seront pas consacrés à l'investissement ou à l'innovation, mais sont utilisés par la finance pour réaliser de nouvelles opérations spéculatives ou garnir encore davantage les comptes des bénéficiaires de la « crise » dans les paradis fiscaux.

LES PARADIS « FIASCO » POUR LES DÉMOCRATIES

Notre camarade Antoine Peillon a été le premier à dénoncer ce qu'un monde sans droit peut produire de pire pour nos démocraties, avec son livre sur l'évasion fiscale (*Ces 600 milliards qui manquent à la France*). D'après Xavier Harel (auteur du livre *la Grande Évasion: le vrai scandale des paradis fiscaux*), entre 20 000 et 30 000 milliards d'euros dorment bien tranquillement dans les paradis fiscaux. Cela représente les trois quarts de la dette mondiale! Comme par hasard, les grands moralistes – gouvernements successifs, experts, éditorialistes, économistes, etc. – font totalement abstraction dans leurs démonstrations de ce scandaleux système qui continue d'enrichir indécentement une infime minorité. L'ONG Oxfam avance, dans son rapport *En finir avec les inégalités extrêmes*, que les inégalités se sont accrues dans la plupart des pays depuis la crise en 2008 (50% de la richesse mondiale est détenue par 1% de la population).

Gabriel Zucman, professeur à la London School of Economics, estime à 350 milliards d'euros le montant des fonds placés par des Français dans les paradis fiscaux. Sur ce total, 300 milliards d'euros ne seraient pas déclarés au fisc français. L'ONG impute notamment l'aggravation des inégalités à la déréglementation financière, aux systèmes fiscaux biaisés, à l'évasion fiscale et au fait que, depuis la fin des années 1970, vingt-neuf des trente pays suivis par l'ONG appliquent un taux d'imposition plus faible pour les tranches les plus riches de la société. Force est de constater que les social-démocraties au pouvoir sont les garantes de ce système.

Les millionnaires (ou High Net Worth Individual [HNWI], personnes possédant plus de 1 million de dollars disponibles pour

investir, étaient, fin 2013, 12,5 millions dans le monde, soit 46% de plus qu'en 2008, selon le World Wealth Report 2013. La France compte 11 000 nouveaux HNWI (+2%) depuis 2013.

SARKOZY : POUSSÉE RÉACTIONNAIRE SANS PRÉCÉDENT ET 630 MILLIARDS DE DETTES PUBLIQUES EN PLUS

Mélanie Delattre, journaliste au *Point*, et Emmanuel Lévy, journaliste à *Marianne* (auteurs d'*Un quinquennat à 500 milliards*), portent une analyse sur la mandature de Nicolas Sarkozy: les plus connus de ses « amis » (Liliane Bettencourt, Guy Wildenstein, Hubert Martigny ou encore Bernard Tapie) ont bénéficié de l'extrême générosité du chef de l'État de l'époque, qui distribuait sans compter l'argent public aux plus nantis. Bien souvent, le garant des institutions a pris ses aises avec le cadre légal pour mettre en œuvre ces arrangements particuliers.

Mais, plus largement, le bouclier fiscal a encore creusé davantage les inégalités entre les Français au profit de simplement 10% d'entre eux. Ceux-ci ont bénéficié d'exonérations massives: droits de succession, allègement de l'impôt sur la fortune, abattements supplémentaires d'impôts et de charges sur les heures supplémentaires ainsi que l'augmentation ou la création de nouvelles niches fiscales (exonération des plus-values sur les cessions de titres des entreprises, crédit impôt-recherche, TVA réduite pour les restaurateurs, etc.). Dans le même temps, 90% des citoyens de notre pays se sont vu imposer de nouvelles taxes pour accroître le patrimoine des plus riches.

La dette de la France a augmenté de 630 milliards en l'espace d'une mandature. Le coût de la « crise » de 2008, prenant en compte les aides aux instituts financiers et aux banques, s'établit à 109 milliards d'euros.

Il convient de rajouter que Sarkozy et sa politique ont endetté de 520 milliards d'euros les contribuables français en l'espace d'un quinquennat.

De 2007 à 2011, le bilan de la mandature Sarkozy est éloquent:

- 600 000 chômeurs supplémentaires;
- Endettement personnel des Français: +100 milliards;
- Doublement du déficit budgétaire (2,7% en 2007; 5,7% en 2011);
- Déficit commercial abyssal (39,2 milliards à 75 milliards d'euros en cinq ans);
- Un pouvoir d'achat en berne pour les Français et les salariés du pays.

Cette politique du pire a été rejetée par les Français lors des dernières élections présidentielle et législatives en 2012.



LE CHANGEMENT, C'EST MAINTENU ?

De leur côté, les belles promesses de changement du candidat François Hollande en 2012 se sont évaporées en rase campagne. Le candidat social-démocrate qui tentait avec difficulté de revêtir la couleur rose pâle du socialisme s'assume désormais en président social-libéral appliquant une politique d'austérité semblable à celle de la droite.

LES TRAITÉS EUROPÉENS : DES PUTSCHS SUCCESSIFS CONTRE LA DÉMOCRATIE

Il n'a pas fallu attendre longtemps pour voir la véritable nature du changement. Un traité qui prend « en traître » les électeurs

de gauche. Le 9 octobre 2012, le président Hollande signait le traité européen sur la stabilité, sans changer une ligne du précédent projet concocté par le couple franco-allemand

Merkel-Sarkozy. Depuis, salariés et retraités découvrent avec amertume que la politique d'austérité des gouvernements successifs se conjugue sur le même mode: pas de règle pour les uns et « règle d'or » pour les autres!

de gauche. Le 9 octobre 2012, le président Hollande signait le traité européen sur la stabilité, sans changer une ligne du précédent projet concocté par le couple franco-allemand

La signature du traité implique une politique d'austérité qui se résume à une explosion de la fiscalité pour les ménages français, des coupes claires dans les services de l'État et des cadeaux somptueux au seul bénéfice des entreprises sans que celles-ci s'engagent sur la moindre contrepartie.

D'un point de vue économique, le meeting du Bourget du candidat Hollande, prenant pour cible la finance – l'ennemi invisible! – devait engendrer une réforme de fond pour le système bancaire en séparant de l'activité des banques le dépôt et les fonds spéculatifs. La loi votée en juin 2012 ne change en rien les possibilités offertes au secteur bancaire avant l'arrivée de la nouvelle majorité. Celui-ci peut continuer à œuvrer sans contraintes et à poursuivre la même politique spéculative qui met à feu et à sang l'économie mondiale. Les lobbys de la finance se sont substitués au vote démocratique des Français sur cette question fondamentale.

POUR LES ORGANISATIONS PATRONALES, LA FÊTE CONTINUE AVEC CE GOUVERNEMENT !

Concernant les cadeaux somptueux octroyés au Medef, ils se distinguent par les aides financières distribuées par l'État aux entreprises, l'allègement des « charges » patronales sur le fameux critère de « compétitivité » et la casse sans précédent du droit social français. En plus des aides importantes accordées aux entreprises – aides directes, niches fiscales, crédits d'impôts, allègement des « charges » patronales, etc. –, 50 milliards d'euros supplémentaires



Plans de départs volontaires et ruptures conventionnelles : les autres noms des licenciements

C'est pourquoi la Filpac-CGT s'y oppose. Les lois de 2008 (rupture conventionnelle) et 2013 (flexibilité), transposition des Accords nationaux interprofessionnels (ANI) Medef-gouvernement-CFDT, ont effacé les garanties sociales, en particulier celles encadrant le licenciement collectif, afin de le déguiser en transaction individuelle.

La multiplication actuelle des plans de départs volontaires (PDV) révèle leur nature, une vague permanente de dégraissage de l'effectif salarié. Les délégués de la Filpac-CGT disent aux salariés, tentés par l'inscription sur les listes de PDV en raison des nombreux dégâts collatéraux de ces lois, que l'appartenance à un salariat solidaire, collectivement uni et organisé vaut dans tous

les cas mieux que l'enfer du chômage, la destitution des droits sociaux, l'incertitude de la précarité.

Les délégués de la Filpac-CGT répondent aux patrons, qui exigent des uns un travail de nuit et du dimanche payé au rabais, mais qui refusent aux jeunes l'accès au travail et qui imposent aux autres des séquences de chômage de plus en plus lourdes: « *Nous revendiquons un travail décent pour tous, stable et rémunéré correctement.* »

Pour un tel travail, le fondement des lois sociales doit être reconstitué. Desserrer l'étau des lois de 2008 et 2013, c'est mettre en œuvre une telle démarche revendicative, qui repose sur un dialogue permanent avec les salariés dont l'avis est sollicité en permanence.



ont été octroyés aux entreprises en l'espace d'un an et demi alors que le chômage progresse. Le « pacte de responsabilité » souhaité par le gouvernement se heurte à l'intransigeance du Medef et de son président, Pierre Gattaz, qui avait l'indécence d'avancer en janvier 2014 : « L'engagement d'embauche reste un objectif. La création d'un million d'emplois est possible à condition qu'un certain nombre de choses bougent (sic) » et de revendiquer encore plus : « 60 milliards d'impôts et de charges en moins d'ici à 2017 ».

SIGNER CE PACTE, C'EST IRRESPONSABLE !

Dans l'esprit du Medef, moins de « charges » et d'impôts, ça se résume à plus d'emplois précaires et à un accroissement des dividendes pour les actionnaires. De ce point de vue, les actionnaires français ont été particulièrement gâtés depuis le début de la « crise ». Marina Alcaraz, journaliste aux *Échos*, signait un article en février 2014 qui indiquait en substance : « Les dividendes ont progressé de 43 % depuis 2009 dans le monde et le versement de ceux-ci ont dépassé la barre symbolique des 1 000 milliards de dollars selon une étude de Henderson Global Investors. La France, avec 50 milliards de dollars de dividendes en 2013, est le troisième pays dans le monde en termes de dividendes et le premier du Vieux Continent. » Pourtant – et au-delà des aides financières – les lignes ont déjà largement « bougé » pour le patronat avec ce gouvernement :

Les retraites. Deux facettes du pouvoir en place : dans l'opposition, un discours combatif contre la réforme des retraites de Sarkozy ; « aux affaires », une réforme qui fait pire que Sarkozy en repoussant de deux ans l'âge légal de départ en retraite, le gel des pensions, etc.

Les accord nationaux interprofessionnels. Le mécanisme de fond d'une casse sociale sans précédent est en marche. Le Medef revendique de la compétitivité et de la flexibilité. Pour les aider, les « partenaires sociaux » – CFDT, CGC, CFTC – ont déjà répondu à l'attente du Medef en collaborant à l'étonnant recueil *Réinventer la croissance*. La page de garde donne le ton : « Depuis 2005, les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de dialogue économique (sic), avec pour objectif de développer un

diagnostic commun (sic) sur les forces et faiblesses de l'économie française. Ce travail de réflexion partagée a notamment abouti au rapport Approche de la compétitivité française (sic). »

L'aboutissement d'une telle osmose entre « partenaires sociaux » sur l'analyse économique des entreprises se transpose le 11 janvier 2013 en Accord national interprofessionnel (ANI), qui institue une régression sociale historique pour les salariés : procédures de simplification pour les licenciements, négociation réduite à quelques semaines dans le cadre de plans « sociaux », restriction des recours juridiques par la voie des prud'hommes, précarisation supplémentaire des femmes travaillant à temps partiel, limitation des indemnités de licenciement, diminution des délais de prescription pour les employeurs licenciant abusivement ou frauduleusement... marché de dupes, l'ANI permet également aux employeurs de baisser ou de bloquer les salaires, d'organiser la flexibilité et la mobilité forcées en fonction des « difficultés économiques » rencontrées par l'entreprise.

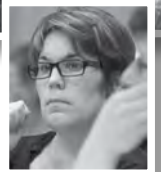
Il y a fort à parier que, au niveau des entreprises, les élus représentant les organisations syndicales signataires (CFDT, CGC, CFTC), soumis à cette logique dévastatrice du cadre social existant, découvrent avec stupeur les nouvelles règles de négociation entre « partenaires sociaux ».

Ce n'est qu'un début. Les accords régressifs portant sur la formation professionnelle, le financement des organisations syndicales entre l'organisation patronale et la CFDT, ainsi que les mesures privilégiant une attaque sans précédent contre le niveau et la durée de rémunération des chômeurs s'inscrivent dans la droite ligne des « revendications » et du programme souhaité depuis longtemps par le Medef et les organisations patronales satellites.

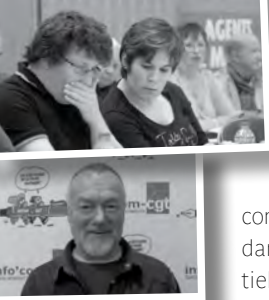
Cette politique, mise en œuvre par des lois promulguées par un gouvernement qui répond aux souhaits de la finance en faisant perdurer un système inique et qui reprend à son compte le programme politique du Medef, conduit à un reniement des valeurs incarnées autrefois par la gauche.

La ficelle est trop grosse. Lorsque la pilule est trop amère, un petit tour de passe-passe sur une réforme sociétale portée par la gauche afin de faire oublier la continuité avec la politique menée par Sarkozy.

La dernière campagne électorale d'une droite sans scrupules chassant sur les terres du Front national et reprenant à son



ANI compétitivité-emploi = simplification des licenciements, négociation des plans « sociaux » réduite à quelques semaines, restriction des recours juridiques par la voie des prud'hommes, précarisation...



compte l'essentiel de son programme jette un trouble dans l'opinion. La politique économique présidentielle et gouvernementale actuelle, labellisée sous le signe du «social-libéralisme», est équivalente à celle du précédent gouvernement.

Cette déception pousse les citoyens, en France comme ailleurs en Europe, dans les bras de l'extrême droite, à l'abstention et à la déconsidération de la politique et de ses représentants.

II. L'INFORMATION EST UN COMBAT. LA CGT VEILLE ET VOUS ?

L'information doit-elle, peut-elle être «rentable» comme tout autre produit de consommation ? C'est la question autour de laquelle les éditeurs orientent leurs stratégies d'investissement, au détriment de l'emploi des salariés de l'information. Notre fédération, la Filpac-CGT, et Info'Com-CGT militent pour une véritable loi sur l'information. Pourquoi ?

L'enjeu du libéralisme: modifier l'information et sa nature. L'image d'Épinal qui consisterait à présenter la presse comme un contre-pouvoir – voire le «quatrième pouvoir» – indispensable à la vie d'une démocratie ne cesse, depuis une quarantaine d'années, de prendre du plomb dans l'aile. Tous les pouvoirs n'ont eu de cesse de mutiler les principes fondamentaux et moraux établis par le Conseil national de la Résistance, visant à conforter la liberté de la presse, son honneur et son indépendance à l'égard de l'État, des puissances d'argent et des influences étrangères.

La question de l'information n'est pas juste une affaire de morale. Il s'agit d'un enjeu stratégique. De l'ORTF, fortement soumis au gouvernement, à l'actuel monopole de l'information exercé par les industriels et les banquiers, l'esprit reste le même: dominer et régner sans partage sur l'information.

Or, les principaux médias fonctionnent comme des machines à «fabriquer du consentement» dont le rôle est de convaincre les citoyens-salariés qu'il n'existe aucune alternative au système capitaliste. Ce système générateur de tant d'injustices sociales mais tellement juteux pour une infime minorité de privilégiés ne supporte aucune remise en cause. La variable d'ajustement des excès frauduleux d'une «crise» que nous payons et qui rapporte à ceux qui parient sur l'aggravation de la dette, c'est vous, c'est nous !

Pour cacher cette réalité aux citoyens et aux salariés, seuls véritables contribuables de cette immoralité, des éléments de langage pleuvent dans les «démonstrations expertes» des éditorialistes cumulards de l'info. Ces «nouveaux chiens de garde» (expression tirée du film éponyme de Gilles Balbastre, *Les Nouveaux Chiens de garde*), embauchés pour valoriser les intérêts de leurs employeurs et de



la classe dirigeante, se réfugient sous de merveilleux vocables – démocratie, indépendance, déontologie, moralisation, pluralisme, etc. – dès que leur indépendance est prise en défaut.

À l'évidence, le véritable «quatrième pouvoir», dictant sa loi fondamentale basée sur la rentabilité immédiate aux représentants des trois autres pouvoirs, est détenu par une infime minorité d'acteurs appartenant au monde sulfureux de la finance. Pensez-vous que les fonds de pensions, banques et industriels investissent dans l'information par philanthropie ? Dominer la pensée et la diffuser afin de la rendre unique dessert la démocratie et sert les intérêts d'un pouvoir totalitaire, qu'il soit de nature politique ou financière.

La Filpac-CGT, ses syndicats, dont Info'Com-CGT, revendiquent une loi sur l'information revenant aux principes fondamentaux d'une démocratie. C'est une urgence afin de lutter efficacement contre la propagande des propriétaires de l'information et de la communication; afin d'éviter que la finance et les grands propriétaires détériorent notre présent et notre avenir; c'est une action de salubrité publique. Citoyens, salariés, agissons pour que l'information que nous subventionnons soit libre et indépendante !

DÉTENIR UN MÉDIA POUR DOMINER LES CONSCIENCES

Les éditeurs de la presse le prétendent depuis de nombreuses années: la presse est en crise. L'effet conjugué de la baisse des recettes publicitaires et de la diffusion est-il lié à l'arrivée du numérique ou bien à un traitement de l'information de plus en plus insipide et peu original ?

L'information doit-elle, peut-elle être «rentable» comme tout autre produit ?



Pour les propriétaires des médias, le formatage de l'information doit devenir la règle. La quasi-totalité des médias est détenue par des industriels et des banquiers qui réalisent pour la plupart des bénéfices colossaux dans le cadre de leurs nombreuses filiales hors médias. Le classement 2012 des 500 plus grandes fortunes de France réalisé par le magazine *Challenges* démontre que leur richesse a augmentée de près d'un quart en un an (+30 milliards d'euros).

Qui retrouve-t-on dans ce top 10 des plus grandes fortunes françaises qui ont vu croître de manière exponentielle leurs profits en seulement douze mois et en pleine « crise »: Bernard Arnault, président du groupe LVMH et propriétaire du groupe *Les Échos*; Xavier Niel, président de la société Iliad et actionnaire principal du groupe *Le Monde*; Serge Dassault, propriétaire du groupe industriel Marcel Dassault et du groupe *Le Figaro*; Vincent Bolloré, président du groupe Bolloré, actionnaire majoritaire du groupe Havas, propriétaire de journaux gratuits et de l'institut de sondage CSA.

LES SALARIÉS, VICTIMES DE LA « COMPÉTITIVITÉ » ?

La presse est en crise ? À l'évidence, les portefeuilles des propriétaires des grands groupes de l'information et de la communication, eux, se portent magnifiquement bien ! Détenir les médias – surtout en temps de « crise financière » – demeure un investissement rentable et stratégique qui agit quotidiennement sur les consciences des citoyens. Tout va mal pour le peuple de France et celui-ci, aidé par une information libre et indépendante, doit comprendre que la fatalité de la « crise » rime forcément avec mise en œuvre de politiques d'austérité.

Le salarié au sein de son entreprise est confronté à la remise en cause de ses acquis sociaux, aux plans de licenciements... et le même, enfilant sa tenue de citoyen après son travail, doit assumer sa « pleine culpabilité » à vivre au-dessus de ses moyens en revendiquant son attachement à préserver le modèle social français.

Ces tentatives de culpabilisation des salariés ne connaissent pas de frontières professionnelles dans un monde soumis à la seule loi du marché. Les propriétaires de l'information ne se contentent plus aujourd'hui d'influencer les consciences des citoyens. Les barons du CAC 40 imposent aux directions de leurs filiales de l'information et de la communication des règles de gestion équivalentes à celles qui génèrent tant de bénéfices pour la holding: le groupe de presse doit être non seulement influent idéologiquement, mais surtout rentable économiquement.

Obsession des organisations patronales, avec à leur tête le Medef, le « coût du travail » n'est pas une découverte pour les éditeurs des grands groupes de presse. Pendant des années, ils ont donné en pâture les rémunérations du travail des ouvriers du Livre comme le principal frein à la bonne santé économique de la presse (4000 suppressions d'emplois en dix ans).

L'ENJEU POUR LES SALARIÉS : NE PAS SE RÉSIGNER

Aujourd'hui, ce sont les journalistes et les salariés de la presse qui se retrouvent dans le viseur des directions. Selon ces dernières, ils sont les seuls responsables des difficultés économiques que rencontrent leurs groupes. Formatage et concentration des moyens de production de l'information à l'ère du numérique font redouter le pire si nous ne résistons pas à cette offensive. Le « data journalisme » pourrait bientôt se traduire par une robotisation du travail journalistique. Dans l'esprit des gestionnaires des groupes de presse, les bases de données et les algorithmes se substitueront bientôt à celles et à ceux qui font l'information.

Presse quotidienne, presse hebdomadaire, presse magazine, presse spécialisée, imprimeries, distribution, publicité, affichage, édition, labeur, librairies... Chaque entreprise de nos secteurs se voit confrontée d'une année à l'autre aux plans de licenciements massifs, aux plans de départs volontaires, aux ruptures conventionnelles et aux destructions des avancées sociales acquises par les luttes. Des milliers d'emplois de journalistes, d'ICTAM, d'ouvriers et d'employés sont détruits chaque année dans les entreprises de presse et les agences de publicité. Cette rengaine du

Pensez-vous
que les fonds
de pensions,
banques
et industriels
investissent dans
l'information
par
philanthropie ?



patronat sur le « coût du travail » et sur la « compétitivité des entreprises » ne connaîtra jamais de cesse. Le cadre conventionnel des journalistes n'est plus compatible avec la « dure réalité économique » que subit actuellement un groupe de presse, claironnent à l'envi les gestionnaires de ces entreprises. Ce discours récurrent est utilisé indistinctement pour la branche ou au niveau de l'entreprise.

Les bénéfices colossaux réalisés en une année par les propriétaires des groupes d'information et de communication n'empêchent nullement les plans de licenciements (plans de « départs volontaires » ou « licenciements secs ») et les remises en cause permanentes des acquis sociaux. Les éditeurs ont dans leur ligne de mire les conventions collectives des salariés de la presse, et plus particulièrement celle des journalistes. Dans les prochains mois, cette volonté politique des éditeurs risque de dépecer la convention collective des journalistes de ses articles fondamentaux.

Prenant prétexte des nouvelles opportunités qu'offre le numérique, les directions tentent d'imposer la convention

collective Syntec comme nouvelle référence conventionnelle de nos professions. Cette volonté politique de mettre à bas le cadre social existant est en marche. Elle a souvent commencé par les filiales « numériques » des groupes.

Cette propagande de la culpabilisation permet aux directions d'imposer cette même politique qui sévit dans tous les autres secteurs d'activité du pays. Le secteur de la presse et les métiers de la profession qui le composent n'échappent pas à cette déferlante qui menace l'emploi de chacun. Il ne s'agit ni d'une évidence ni d'une fatalité si les salariés décident de se mobiliser.

Info'Com-CGT ne se résigne pas et continuera à œuvrer pour rassembler les salariés au sein de chaque entreprise afin de contrer cette politique commune décidée par l'ensemble des organisations patronales de la communication et de l'information.

Journalistes, ICTAM, ouvriers et employés, pour préserver notre avenir, celui de nos secteurs, de nos emplois et de nos titres, il faut réagir, agir ensemble !

Des milliers d'emplois de journalistes, de cadres, d'ouvriers et d'employés sont supprimés chaque année dans les entreprises de nos secteurs



Emploi



Le patronat tue le plein-emploi et le droit social



Le travail ? C'est donner à chaque salarié les moyens d'assurer ses conditions de vie. Pour d'autres, c'est l'objet de chantage permanent. Ce chantage repose sur un triptyque: chômage, endettement des ménages, précarité. Le chômage n'est pas le fruit du hasard. Il s'agit d'une politique délibérée savamment orchestrée par le patronat, les actionnaires et les banquiers: instiller dans l'esprit de chacun la peur de perdre son emploi, c'est s'assurer de contrer toute velléité contestataire et d'imposer ainsi une concurrence au rabais sur le marché du travail. Cet éternel combat entre salariés et patrons-actionnaires perdure tant la recherche de rentabilité économique est primordiale pour les détenteurs des moyens de production. Pendant que les salariés se battent pour conserver leur emploi, faire respecter le droit au travail et obtenir les moyens de vivre dignement, les patrons et les actionnaires agissent au quotidien pour rendre les protections sociales obsolètes et les niveaux de rémunérations toujours plus faibles.

À chaque soubresaut des marchés financiers, les promoteurs du libéralisme économique n'hésitent pas à remettre en cause

les fondements du socle social. Dernière occasion en date, la « crise financière ». Organisée par les mêmes, elle sert début 2013 à mettre en place des réformes régressives comme l'accord honteux sur la « compétitivité des entreprises ». Au nom de la « sécurisation de l'emploi », les organisations patronales avec l'appui de la CFDT, de la CGC et de la CFTC ont obtenu des possibilités supplémentaires pour réduire les droits des salariés et licencier plus facilement. Ces politiques destructrices d'emploi engendrent une augmentation considérable du nombre de précaires ou de privés d'emploi portant au troisième trimestre 2013 à 10,5% de la population active le taux de chômage en France métropolitaine. Pour les actionnaires et les spéculateurs, ce n'est pas suffisant.

Après avoir obtenu du gouvernement français 27,6 milliards d'euros d'exonération de cotisations sociales en 2012, 13 milliards d'euros en 2013 puis 20 milliards d'euros en 2014 en crédit d'impôt au nom de la « compétitivité » et de l'emploi – sans aucune contrepartie ! – le Medef souhaite 100 milliards d'euros supplémentaires de baisse de « charges » pour les entreprises. L'indécence ne tue



pas: en même temps que les grandes entreprises engrangent les bénéfices et les aides de l'État pour le maintien de l'emploi, elles continuent à licencier à tour de bras.

De plus, le non-remplacement sur les postes vacants en dépit du Code du travail, la mise en place d'une précarité organisée, le recours quasi systématique à la sous-traitance et/ou à l'intérim, le recours à de nouveaux types de contrat de travail (freelance et auto-entrepreneur) deviennent les méthodes répandues de la gestion du personnel pour assurer un taux de rentabilité à deux chiffres pour les actionnaires, sans que jamais ceux-ci n'assument les dégâts sociaux que provoque la généralisation d'une telle politique.



CHÔMEUR, DEVIENS PAUVRE ET TAIS-TOI !

Comble du comble, les patrons ont la volonté de remettre en cause les moyens de subsistance des privés d'emploi ! En manque de volonté politique pour se confronter au Medef, le gouvernement acquiesce sans se soucier de la stratégie mortifère de la finance reposant sur un taux élevé du chômage. Comment les patrons pourraient-ils remettre en cause les droits sociaux si le plein-emploi était la règle en France ou si chaque salarié maintenait ses droits à rémunération ? Dans ce cas, le patronat aurait la plus grande difficulté à précariser ou à priver les salariés d'emploi.

Les « institutions internationales », les gouvernements successifs, la finance et les médias organisent cette situation afin que la précarité et le chômage deviennent une fatalité avec laquelle les salariés doivent « composer ». Pour s'assurer que les privés d'emploi ne négocieront plus leurs éventuelles conditions d'embauche, le Medef a obtenu de la CFDT: la réduction de la durée d'indemnisation de six mois et la dégressivité de l'indemnisation ou tout au moins l'adaptation des conditions d'indemnisation au niveau du chômage. Il faut des mobilisations à la hauteur de la nouvelle attaque portée par le patronat. La régression sociale recherchée est simple: supprimer l'indemnisation de la période de privation d'emploi.

POUR LES PATRONS, LE LICENCIEMENT, ÇA PRESSE !

Nos secteurs d'activité ne sont nullement épargnés par ces décisions catastrophiques pour les salariés. En presse quotidienne ou magazine, les directions ont organisé des milliers de suppressions d'emplois, alors que le nombre global de médias d'information explosait. Dans la presse spécialisée et la publicité, la « mode » est plutôt à la rupture conventionnelle. Elle permet d'appauvrir les droits des salariés à être correctement indemnisés et accompagnés pour retrouver un emploi. Dans l'édition, il faudrait savoir si nous parlons d'emplois et de salariat ou plutôt d'esclavage moderne, au vu de la situation vécue par ces salariés dans certaines entreprises. Quant aux activités numériques, le patronat a réussi le tour de force d'installer des zones de non-droit avec un Medef qui souhaite rendre les différentes conventions collectives « Syntec-compatibles ».

L'ACTION DU SYNDICAT

Notre syndicat a énormément agi sur ce sujet durant ces quatre dernières années. La lutte pour *France-Soir* et *La Tribune* fait partie de ces combats emblématiques. Pendant des mois, nous avons multiplié les initiatives avec le Comité Inter CGT pour donner un avenir à ces deux titres de presse: rassemblements devant les sièges éditoriaux, devant le ministère ou les assemblées parlementaires, invasion de l'arc de Triomphe, interpellation des députés et



sénateurs, interpellation du syndicat patronal (SPQN) et mobilisation devant son siège social... Mais les dés étaient déjà pipés: le gouvernement de l'époque voulait en finir avec un journal populaire et le pluralisme de la presse quotidienne nationale économique; les affairistes avaient récupéré les titres pour pouvoir décliner les thèses de l'extrême droite ou devenir un journal économique sans déboursier le moindre centime.

La solidarité des journalistes de la profession n'a pas été sans faille pour préserver l'information de ces dérives et garantir son indépendance. L'enseignement que nous tirons de cette lutte, au-delà de l'immense gâchis démocratique et social, est qu'effectivement, comme nous l'avancions, il ne peut y avoir d'avenir sur le long terme pour la presse quotidienne nationale sans journal papier.

Dans le secteur de la publicité, si les plans sociaux sont plus rares, les ruptures conventionnelles sont légion. Présentées comme un «cadeau» de la direction et un avantage pour le salarié (*sic!*), elles permettent avant tout aux directions de licencier, *a minima* et en catimini. Le syndicat a donc lancé une campagne (flyers, affiches, communications, déclarations, etc.) pour dénoncer ces pratiques et apporter des conseils utiles aux salariés trop souvent mal informés. Dans de nombreux cas, notre action a permis d'endiguer la résignation pour faire valoir le droit à l'emploi et des conditions de travail respectueuses des individus.

À retenir, notre équipe syndicale du groupe Express-Roularta (GER) a obtenu un accord de titularisation pour une vingtaine de CDD avant la mise en place d'un plan de réorganisation et sans qu'aucun de ces derniers ne soit visé par des mesures de licenciements.

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

- ✎ **Mettre en place un statut du travail salarié de l'information et de la communication qui s'appliquerait à tous les salariés de nos secteurs.**
- ✎ **Obtenir des embauches systématiques de salariés sur des postes laissés vacants.**
- ✎ **Obtenir des embauches de salariés pour toute nouvelle charge supplémentaire de travail.**
- ✎ **Titulariser les salariés en contrats précaires assumant une charge de travail régulière (pigistes, intérimaires, CDD, stagiaires...).**
- ✎ **Retirer les dispositions législatives ouvrant la possibilité de recourir à des contrats précaires (CDD, CAE, CUI, contrats jeunes...) et les formes d'un salariat déguisé fortement précarisé (auto-entrepreneurs, pigistes, etc.).**
- ✎ **Obliger les entreprises qui suppriment des emplois à rembourser toutes aides de l'État, des collectivités territoriales ou des organismes parapublics, quelle que soit la forme du licenciement (rupture conventionnelle, plan, etc.).**
- ✎ **Taxer toute entreprise qui défiscalise ou fait des bénéfices lorsqu'elle procède à des licenciements.**



F formation

Un enjeu vital pour les salariés

Le monde du travail change à grande vitesse avec les évolutions technologiques de ces vingt dernières années, particulièrement dans nos secteurs où le numérique peut être une source de revenus supplémentaires pour les entreprises. Ce phénomène n'est pas ponctuel, et l'avenir peut inquiéter ceux qui pariaient sur un immobilisme professionnel.

Pour répondre à ces évolutions, le patronat met en place « ses » solutions : licencier les salariés actuels et en embaucher de nouveaux, tout juste sortis de formation initiale, plutôt que de former et de faire évoluer les salariés en place.

Si cette logique patronale cherche à répondre à un besoin immédiat, ce ne peut être un mode de fonctionnement efficace et stabilisant. Nos métiers ne se résument pas en l'unique exercice de la maîtrise technologique. L'activité professionnelle est un savant mélange d'expériences, de connaissances, de compétences et de maîtrise technologique.

UNE LOI ET UN ACCORD MENAGENT VOTRE AVENIR

La formation professionnelle est, pour les salariés, l'alternative aux politiques de diminution de la masse salariale des employeurs. Elle permet d'élever le niveau de qualification sans fragiliser le cadre social des salariés.



Pour le patronat, son principal souci réside dans le fait que la formation professionnelle soit financée par les entreprises et valorise les acquis des salariés. Il souhaite donc remettre en cause ce système par l'appauvrissement du financement, actuellement à sa charge, en reportant la responsabilité financière sur les salariés. En témoignent les dispositions qu'a obtenues le patronat dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 13 décembre 2013, signé par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, entérinées par la loi du 6 mars 2014, et notamment :

- la déresponsabilisation des entreprises sur le financement de la formation de leurs salariés (1 % de la masse salariale contre 1,6% pour les entreprises de plus de 20 salariés jusqu'alors), qui implique la prise en charge financière partielle par le salarié, voire par le privé d'emploi ;
- l'obligation pour le salarié de s'inscrire à une formation qualifiante pour pouvoir la financer dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

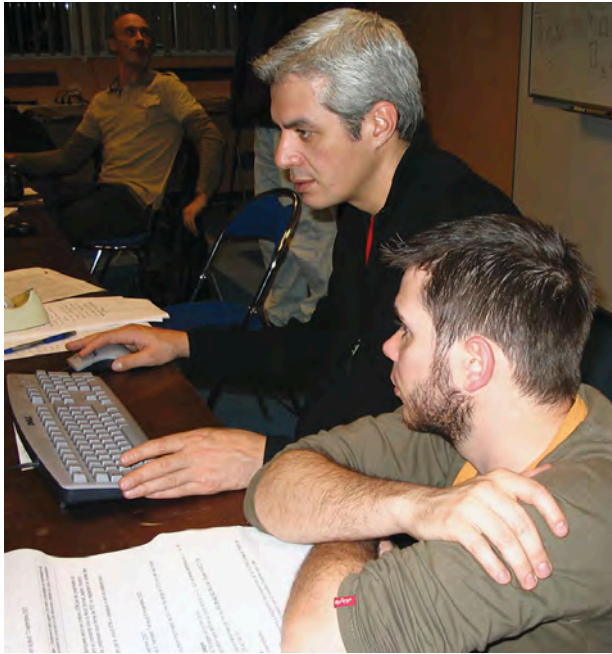
Ces mesures ne permettront pas aux salariés d'élever leur niveau de qualification pour répondre aux nouveaux besoins de compétences des entreprises. Le patronat aura beau jeu de se plaindre du « manque d'employabilité » et profitera de cette aubaine pour détricoter le cadre social.

L'ACTION DU SYNDICAT

Une école professionnelle et syndicale au service de tous. Le syndicat a aussi un atout majeur en termes de formation professionnelle avec son école, Graphisme & Communication. Partant du principe qu'il fallait assurer la formation de ses mandants, le syndicat a travaillé à mettre en place des formations adaptées aux évolutions professionnelles des salariés de la presse et de la communication.

Au-delà des formations qui ont été nécessaires pour l'évolution professionnelle de nos mandants, cette offre a évolué. Elle permet aujourd'hui de former notamment des jeunes en formation initiale et des salariés en reconversion professionnelle dans le cadre d'une classe qualifiante de maquettiste-infographiste ainsi qu'une formation de créatif multimédia débouchant sur un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Néanmoins, l'avenir de l'école reste fragile depuis que les directions des titres ou groupes de presse quotidienne nationale



de l'enseignement des métiers de l'information et de la communication, l'école diversifie son enseignement. Il s'agit d'une orientation politique prônée et mise en œuvre par le Comité de coordination multisecteur afin de former syndicalement nos élus, nos mandatés et les adhérents du syndicat. Les directions des entreprises judiciarisent les relations sociales de plus en plus et appliquent strictement la loi. Chacun, quelle que soit sa responsabilité, doit être en mesure de mieux appréhender le droit social afin d'être armé face aux attaques quotidiennes du patronat, même si l'action revendicative doit d'abord s'appuyer sur la mobilisation des salariés.

Des mandats pour être le relais des salariés. Des responsables de notre syndicat se sont vu confier des mandats par la Filpac-CGT à l'Afdas – organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle des secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs – au Conseil de gestion paritaire presse écrite et agences de presse, à la Commission CIF et à la Commission pigistes. Ces mandats nous permettent d'agir sur les décisions prises dans ces commissions et de porter les besoins de nos mandatés, comme ceux des salariés, en termes de formation.

Néanmoins, l'élaboration des revendications sur la formation et la représentation des salariés dans les instances sont parfois difficiles du fait que beaucoup d'entre eux s'en préoccupent peu. C'est le constat que nous pouvons faire dans nos entreprises, quand nous abordons la question du plan de formation ou la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

ont pris la décision politique de l'évincer des plans de formation d'entreprise, même si celle-ci est reconnue pour la qualité de son enseignement. À ce jour, seule la Sacijo continue d'établir un plan de formation avec l'école.

Dernière évolution en date, même si nous travaillons pour mieux implanter Graphisme & Communication comme une des références

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

- 📎 **Engager une campagne d'information sur la formation professionnelle, à la suite de l'adoption de la loi du 6 mars 2014.**
- 📎 **Revendiquer des financements supplémentaires pour la formation des salariés pour nos secteurs qui sont en perpétuelle évolution.**
- 📎 **Revendiquer des accords « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC) de branche et d'entreprise qui ne se traduisent pas par la mise en œuvre de plans de licenciements, mais au contraire**
- qui permettent d'anticiper les évolutions professionnelles afin de préserver les emplois.**
- 📎 **Construire des formations qualifiantes pour nos métiers, pouvant être enseignées dans notre école.**
- 📎 **Poursuivre le développement de la formation syndicale de nos élus, de nos mandatés et des adhérents du syndicat.**
- 📎 **Revendiquer une obligation annuelle de formation de chaque salarié et son financement par l'entreprise.**



Salaire

Pas de sortie de « crise » sans hausse des salaires



L'insatisfaction salariale grandit dans le pays, tout comme dans nos branches professionnelles. Tous les salariés sont en attente de voir leur pouvoir d'achat augmenter. La « crise » continue de servir de prétexte à l'offensive patronale contre la rémunération du travail afin d'augmenter celle du capital versé aux actionnaires et aux banquiers. Le patronat, de plus en plus arrogant, accentue la pression sur la baisse des salaires, notamment par la remise en cause des cotisations sociales désignées par le Medef comme des charges.

Tout semble possible pour les directions: ouvrir des négociations sur la base « d'aucune augmentation possible » dans le cadre des NAO ou, plus sournoisement, entretenir la précarité dans leurs entreprises, souvent avec un salaire plus bas, sans oublier le non-paiement des nombreuses heures supplémentaires effectuées régulièrement par un grand nombre de salariés... Cette politique constante du patronat est inacceptable.

DE L'ARGENT ? IL Y EN A !

32 milliards de résultats nets (au total, 54 milliards soit 60 %) des 47 grandes entreprises françaises cotées en Bourse, ont été reversés aux actionnaires. La fortune totale des 500 Français les

plus riches a progressé de presque 25 % en un an. Les écarts entre la rémunération des patrons et celle des salariés continue de se creuser, allant même jusqu'au ratio de 1 à 350 en 2012 pour les entreprises du CAC 40.

Dans le même temps, le chômage augmente de 9 %; les salaires sont gelés; le pouvoir d'achat régresse de 3,1 %; et les prestations sociales diminuent pour les citoyens, les salariés et les retraités. En conséquence, la part de la richesse, produite par les salariés, consacrée à leurs rémunérations baisse (-9 points sur la valeur ajoutée entre les années 1980 et aujourd'hui) pendant que le coût du capital et les rémunérations patronales explosent. Le but du patronat est de mettre à bas plus d'un siècle d'acquis sociaux.

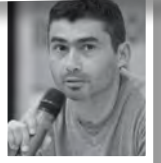
De son côté, le gouvernement accentue davantage cette perte du pouvoir d'achat - vécue par les salariés comme une véritable injustice -, en augmentant les taux de TVA, les taxes en tout genre et en abaissant le seuil des revenus imposables. Ces politiques sont suicidaires pour le développement progressiste de la société puisqu'elles font accepter l'idée qu'il y aurait en France trop de « charges » en mettant au même niveau les cotisations sociales, les impôts et les taxes qui n'ont ni les mêmes fondements ni les mêmes buts.

Plus catastrophique encore pour les salariés est la décision du gouvernement de continuer à détourner le salaire socialisé (cotisations sociales) par des exonérations de « charges sociales des entreprises » sans obtenir pour autant ne serait-ce qu'un engagement sur l'emploi de la part du Medef.

UN SALAIRE DÉCENT, C'EST UN DROIT

Dans ce contexte, reconquérir un pouvoir d'achat décent et augmenter les salaires est plus que jamais une bataille de tous les instants à mener avec tous les salariés. Cette lutte doit être déclinée au niveau des branches, mais aussi dans chaque entreprise dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO). Il est loin le temps où des négociations de branche se tenaient régulièrement et débouchaient sur des augmentations de salaires régulières.

Dans ce dialogue paritaire, tous les salariés - employés, ICTAM, ouvriers et journalistes - bénéficiaient des résultats de ces négociations. L'indice du coût de la vie y était même retenu dans certaines branches. Mais leur « crise » - qui dure maintenant depuis plus de



trente ans ! – a bon dos. Les organisations patronales ont trouvé la parade pour ne plus rien négocier au niveau des branches grâce aux NAO. À ce jour, force est de constater qu'une partie du patronat n'entend même plus participer aux négociations de branche. Le message des éditeurs est clair : les augmentations générales de salaires devraient dorénavant appartenir au passé.

Ces quatre dernières années, les NAO dans l'ensemble des branches se sont déroulées avec les plus grandes difficultés, surtout sur la question des salaires. Dans un premier temps, dans le cadre des NAO, les directions avaient accepté de revaloriser les bas salaires. Mais, très vite, les années suivantes, les directions se sont empressées d'agiter leur marotte de la « crise » afin de « pérenniser » le gel des salaires en répondant négativement aux revendications légitimes des salariés.

Ce refus catégorique des patrons entraîne l'érosion du pouvoir d'achat des salariés, alors que les bénéfices explosent. C'est en particulier le cas dans le secteur de la publicité. Publicis est en ce sens le plus mauvais élève sur la répartition des richesses

produites : 816 millions d'euros de bénéfices en 2013 (+11,5%) sans accorder la moindre augmentation salariale collective.

Pour un grand nombre de salariés, la peur du lendemain inhibe leurs capacités de réaction et de solidarité, alors que seules de fortes mobilisations peuvent faire reculer le patronat. Il est nécessaire de se mettre en ordre de marche avec de fortes revendications sur les salaires. Nous devons développer un rapport de forces en nous appuyant sur la participation et l'adhésion des salariés de l'ensemble de nos secteurs. Il est donc nécessaire d'impulser davantage, et d'aider nos équipes syndicales dans la rédaction du contenu des revendications salariales prévues à cet effet.

L'ACTION DU SYNDICAT

Salaires, un enjeu majeur de conflit sur la répartition des richesses produites. La question des salaires est un des sujets sur lesquels nos





équipes ont agi avec dynamisme. Que ce soit lors des NAO ou au niveau de la branche, nous avons porté la nécessité d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés de nos secteurs touchés de plein fouet par la crise. Parmi nos initiatives, quelques mobilisations illustrent notre détermination sur cette question centrale.

Les 12 millions d'euros de Maurice Lévy, PDG du groupe Publicis: lors de l'élection présidentielle en 2012, Maurice Lévy, PDG du groupe Publicis et lobbyiste patronal averti, a créé une vive polémique en s'octroyant un bonus de 12 millions en sus de sa rémunération annuelle de plusieurs millions d'euros. Cette annonce a provoqué l'émoi parmi les politiques, les médias et surtout les salariés qui n'avaient pas, ou peu, d'augmentations de salaires alors que le groupe faisait des bénéfices records. Le syndicat a alors initié une mobilisation sarcastique en organisant un «apéro-cacahuètes» pour «fêter» le super bonus de «Maurice» et surtout dénoncer cette politique inique. 80 salariés y ont participé. Une première pour nous et dans la vie sociale de ce groupe. Nous avons prolongé cet «événement» en lançant une campagne pour une meilleure répartition des richesses créées par ce géant mondial de la communication. Une action qui a aussi convaincu de nombreux collègues de se syndiquer et permis l'ouverture de «discussions» avec la

direction générale du groupe sur la question des salaires afin de mettre en place la prime «dividendes».

Augmentations de branche dans un secteur en crise: la presse quotidienne nationale. La PQN reste une des rares branches professionnelles dans laquelle la politique salariale est négociée tous les ans pour toutes les catégories de personnel. Les employeurs tentent régulièrement de remettre en cause ce dispositif qui contraint les éditeurs de presse à appliquer une augmentation salariale pour tous les salaires sur la base de l'indice de l'inflation calculée par l'Insee, indice qui, rappelons-le, est minoré et ne reflète pas l'augmentation réelle du coût de la vie. Nous sommes déterminés à préserver cette négociation paritaire qui est d'ailleurs aujourd'hui la seule négociation commune à tous les salariés du secteur.

Ce maintien est dû à l'action des syndicats de la CGT qui restent attachés, comme de nombreux salariés, à des augmentations collectives. Ces dernières ne sont d'ailleurs pas contradictoires avec des négociations salariales dans les entreprises (négociations annuelles obligatoires, NAO) afin d'améliorer l'accord de branche et tenant compte de la réalité économique des titres. Depuis 2010, c'est plus de 4% d'augmentation des salaires qui ont été obtenus.

Une expérience efficace chez Médiagare-Médiarail (affichage extérieur): l'action de notre section syndicale illustre bien la capacité des salariés à peser sur les négociations NAO, quand ils sont organisés et solidaires, dans ce secteur où les bas salaires sont légion.

Tout commence lors des NAO en 2011. Excédés par une politique salariale patronale indécente se résumant par un gel des salaires depuis 2008, un refus d'attribuer une augmentation collective pour 2012 et des mesures pour compenser la baisse des primes des afficheurs liée à l'implantation de panneaux numériques, les délégués Info'Com-CGT ont alors déclenché une grève sur le thème: «zéro NAO = zéro boulot!»

Deux jours de grève auront suffi pour obtenir gain de cause. Et pas des moindres: augmentations de 2% pour les salaires jusqu'à 1 550 euros et 1% pour les salaires de 1 551 à 1 650 euros, 350 euros de prime sur résultats, ouverture d'une concertation pour l'égalité des salaires femmes-hommes, augmentation de

10% de la prime d'affichage papier, obtention d'une prime «fidélité» et plusieurs mesures complémentaires.

Cette action syndicale, outre le fait qu'elle a permis d'obtenir des avancées jusqu'alors jamais atteintes, a aussi eu pour bénéfice de transformer la résignation dans l'entreprise en combativité, et de faire adhérer une dizaine de salariés à la suite de ce mouvement. Tout en restant mobilisés, sans recourir à la grève, cet état d'esprit a fait plier la direction les années suivantes: de nouvelles avancées très intéressantes ont été obtenues lors des NAO en 2012. Un exemple de plus de la construction d'un «rapport de force» utile aux salariés, alors que la politique de la direction paraissait inébranlable.

Info'Com-CGT réaffirme son attachement à ce que tout travail soit rémunéré (stage, freelance, auto-entrepreneur, etc.). Le salaire doit combiner la réponse aux besoins du salarié et une juste répartition de la richesse produite.

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

- ✎ **Porter le salaire de base minimum à 1 700 euros brut dans nos branches (revendication confédérale de la CGT).**
- ✎ **Appliquer rapidement la stricte législation sur l'égalité femmes-hommes pour une même fonction dans toutes les entreprises de nos secteurs.**
- ✎ **Réorienter la richesse produite vers des augmentations de salaires.**
- ✎ **Revendiquer la rémunération de tout travail (concours de projet, investigation des pigistes, stages...)**
- ✎ **Construire des mouvements revendicatifs de branche autour des salaires.**
- ✎ **Imposer des négociations dans toutes nos branches d'activité à propos des salaires, des qualifications et des grilles.**
- ✎ **Mener la lutte revendicative afin que le 13^e mois soit appliqué dans toutes les branches.**
- ✎ **Revendiquer la reconnaissance des nouvelles qualifications dans nos secteurs**
- ✎ **et leur intégration dans les grilles de salaires conventionnelles.**
- ✎ **Revendiquer une obligation de résultat dans le cadre des NAO.**
- ✎ **Revendiquer l'augmentation des cotisations sociales en même temps que celle du pouvoir d'achat.**
- ✎ **Revendiquer l'interdiction de détourner le salaire socialisé par des exonérations de cotisations sociales décidées par le gouvernement.**
- ✎ **Obtenir un meilleur contrôle des rémunérations des dirigeants et du niveau des «reversements» effectués dans la holding d'un groupe par une entité de celui-ci. Cela nécessite que les élus au comité d'entreprise soient particulièrement vigilants, surtout lorsque leur entreprise fait l'objet d'un plan de licenciements.**
- ✎ **Revendiquer le plafonnement des rémunérations des dirigeants dans un rapport de 1 à 4 avec le plus bas salaire de l'entreprise.**



Conditions de travail

Mourir au travail ou à cause du travail



Les conditions de travail sont devenues un sujet de préoccupation majeur tant elles se sont dégradées ces dernières années. L'intensification de l'exploitation des salariés se traduit par l'augmentation de la charge de travail suite à des suppressions d'emplois, l'augmentation des rythmes de travail, le développement des nouvelles technologies qui rendent plus difficiles la séparation entre vie privée et vie professionnelle, le management agressif ou humiliant, les réorganisations successives, le travail en *open space* mais aussi la remise en question de certains droits comme la réduction du temps de travail, l'application forfait jour pour les cadres... Ces risques professionnels portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés.

LE STRESS AU TRAVAIL : LA FRANCE À LA POINTE

Ils peuvent entraîner des pathologies telles que des épuisements professionnels, des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil ou générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardiovasculaires, voire entraîner des accidents du travail.

Salariés débordés, sous tension ou sur-investis... nous sommes de plus en plus nombreux à craquer. Nul n'est épargné ! Du salarié modérément impliqué au sur-engagement des « collaborateurs » les plus motivés, l'accumulation de ces facteurs n'est pas sans limites. Au point que, en 2020, le stress au travail sera la première maladie, devant le sida ou le cancer et les maladies cardiovasculaires.

La France est réputée pour avoir des conditions de travail dures et anormalement pénibles. D'après l'Insee, près de la moitié des salariés travaillent le samedi et un tiers le soir (de 20 heures à minuit). Ils sont également 29% à travailler le dimanche (soit 6,5 millions de salariés) quand 16% le font à domicile ou de nuit (15%, entre minuit et 5 heures). D'autres études montrent que les salariés français sont de plus en plus insatisfaits de leurs conditions de travail. La dernière enquête de l'Ovat (Observatoire de la vie au travail) indique que 65% des salariés se sentent très exposés au stress, soit 10 points de plus que lors de la précédente édition (55% en 2009).

Selon l'Organisation internationale du travail, une personne meurt toutes les quinze secondes d'une maladie ou d'un accident lié au travail. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) estime que, sur 10 500 suicides par an en France, entre 300 et 400 seraient liés au travail.

LA PLACE ET LE RÔLE DU TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ

Avec la crise survenue en 2008 « *la question du suicide lié au travail ou à la perte d'emploi a pris une nouvelle ampleur* », constate le rapport. Selon le professeur Michel Debout, ce contexte économique entraînerait 750 suicides supplémentaires par an. Cette situation inquiétante doit nous interroger sur la place et le rôle du travail dans la société et sur une législation qui est loin d'être respectée. Pour rappel, l'article fondamental du Code du travail (L. 4121-1) précise que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

Les récentes séries de suicides en entreprise ne doivent donc rien à une épidémie ou au hasard. Elles sont le produit de nouvelles formes d'organisation du travail qui isolent en même temps qu'elles surchargent les salariés, tout en empiétant sur leur vie privée.

Après les drames survenus notamment chez France Télécom, la souffrance au travail est dorénavant prise en compte. Récemment le ministre du Travail Michel Sapin affirmait : « *Ce n'est pas par une*



dégradation des conditions de travail qu'on sortira de la crise, ni par les mini-jobs qu'on créera des emplois.» Ces propos, aussi louables soient-ils, restent malheureusement un discours de circonstance.

ANI-CROCHE POUR VOTRE SANTÉ

Dans les faits, ces propos sont incompatibles avec les réformes adoptées par les gouvernements, qui ont pour conséquences d'aggraver les conditions de travail sous prétexte de réponse à la crise: accords de maintien dans l'emploi qui autorisent une augmentation de la durée du travail et une plus grande flexibilité; accords de mobilité interne qui menacent les conditions de vie des salariés; réforme des retraites qui allonge la carrière; discours incessants sur la nécessité de baisser le «coût du travail». Autant de nouvelles dispositions légales guère susceptibles d'encourager les employeurs à investir dans la santé de leurs salariés.

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 détruit le droit du travail façonné de haute lutte qui se trouve être la pierre angulaire de notre modèle social. Déjà, certaines entreprises profitent de l'aubaine, notamment en mettant en place l'accord

compétitivité-emploi. Celui-ci modifie le temps de travail et favorise la baisse des salaires pendant deux ans ou la suppression des RTT grâce à un accord d'entreprise dit «de maintien dans l'emploi». Grâce à cet accord signé par la CFDT, la CGC et la CFTC, le patronat aura tout loisir d'imposer sans retenue des licenciements de gré à gré et de mettre à la porte qui bon lui semble sans retenue.

L'ACTION DU SYNDICAT

Nos secteurs d'activité ne sont pas exempts du mal-être au travail et d'une réelle dégradation des conditions de travail. Notre action dans ce domaine a été, en premier lieu, de défendre l'emploi.

De nombreuses sections syndicales ont alerté régulièrement les directions sur les conséquences d'une organisation de travail anxiogène: intensité du travail épuisante, management agressif, voire développement de certaines formes de harcèlement.

Les élus des régies publicitaires M Publicité et CMM ont écouté les salariés harcelés. Face à l'immobilisme de leur direction, nos élus ont analysé les déficiences organisationnelles du travail





et ont préconisé des solutions parant à ces graves problèmes. À ETAI, face à des pratiques abusives identifiées par nos équipes syndicales, une campagne sur les risques psychosociaux a été réalisée par Info'Com-CGT, en 2009. Elle a débouché, en 2010-2011, après une alerte en CHSCT, sur une expertise indépendante dans l'ensemble du groupe Infopro réalisée au moyen d'un questionnaire en ligne, individuel et confidentiel. Résultat: un quart des salariés présentait des troubles ou des signes dépressifs. Des résultats qui, après analyse qualitative sur les métiers les plus « sensibles » (notamment les journalistes rédacteurs, les commerciaux itinérants et les assistantes de direction), ont débouché sur la mise en place d'indicateurs, que la direction s'est engagée à actualiser. Cette prise de conscience a permis une meilleure appréhension par la direction générale des phénomènes que nos représentants observaient sur le terrain.

Quelques améliorations ont été actées, notamment le droit au télétravail un jour par semaine. Néanmoins, beaucoup reste à faire, en lien avec la médecine du travail, pour faire constater les abus au quotidien et trouver des solutions. La formation des managers,

notamment, n'a pas été correctement réalisée, ce qui oblige nos élus à redoubler de vigilance et à accompagner individuellement dans leurs démarches les salariés concernés, tout en pointant régulièrement les pratiques abusives.

À Red-on-Line, des méthodes de management autoritaires, violentes et humiliantes étaient la règle. L'élection d'une équipe 100% Info'Com-CGT aux élections des délégués du personnel, en novembre 2012, a permis d'inverser la donne. Ne tenant pas compte de cet avertissement, certains managers ont continué d'appliquer ces méthodes, dénoncées par un tract, alors que la situation devenait dramatique pour une salariée, victime à deux reprises d'un malaise après une réunion de travail. Après une pétition signée par une grande partie des salariés, la direction s'est résolue à se séparer du directeur général de la filiale. Cet épisode a nettement amélioré les conditions de travail chez Red-on-Line et a montré qu'un petit groupe d'élus déterminés pouvait faire bouger les choses.

Au *Figaro*, les élus Info'Com-CGT ont réalisé un travail prospectif. À chaque fois, ils ont pu pointer les excès d'une politique qui place le salarié dans une situation d'extrême fragilité.

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

- ✍ ***Intervenir sur les organisations du travail, la finalité du travail et la qualité de vie au travail en expertisant les projets patronaux pourtant responsables de ces situations.***
- ✍ ***Inciter les directions à ouvrir des négociations sur la qualité de vie au travail incluant nécessairement une négociation sur la charge de travail et sur un environnement professionnel de qualité.***
- ✍ ***Renforcer le rôle des CHSCT et notre action dans cette instance en partageant les expériences entre nos sections et en développant les formations syndicales auprès de nos mandants.***
- ✍ ***Faire évoluer le cadre législatif permettant aux salariés et à leurs organisations syndicales d'avoir des droits nouveaux, autorisant à la fois leurs expressions,***
- propositions et interventions, sur la finalité du travail et sur l'amélioration de la qualité de la vie au travail.***
- ✍ ***Maintenir les acquis sociaux et le respect des conventions collectives.***
- ✍ ***Promouvoir une nouvelle organisation de la gouvernance de la santé au travail.***
- ✍ ***Faire reconnaître les psychopathologies en lien avec le travail ; traiter les conséquences en maladie professionnelle ou en accident du travail.***
- ✍ ***Agir pour que les entreprises mises en cause dans les troubles créés auprès de leurs salariés indemnisent à la hauteur du préjudice subi.***
- ✍ ***Faire de la prévention contre les risques psychosociaux un axe majeur de l'action syndicale.***
- ✍ ***Sécuriser le parcours professionnel par une Sécurité sociale professionnelle.***

Protection sociale

Le modèle social français en péril

Nous sommes à un tournant de l'histoire de notre système de protection sociale. En effet, les droits les plus élémentaires ne sont aujourd'hui plus accessibles à un grand nombre de nos concitoyens. Le « pacte de responsabilité » prôné de concert par le président de la République et le patron du Medef porte atteinte au socle social de la Nation. Démantèlement de notre modèle social, déplacement de son financement vers le salarié ou la famille et transfert vers les complémentaires privées menacent gravement notre protection sociale.

AUCUN « DEAL » CONTRE L'IDÉAL DE JUSTICE

La protection sociale vise à protéger les individus des aléas et des évolutions de la vie ainsi que des ruptures avec le monde du travail: maladie, maternité, accidents du travail, invalidité, perte d'autonomie, chômage, retraite, éducation des enfants. Elle doit répondre aux principes de solidarité, de démocratie et d'universalité qui constitue son fondement. Elle a permis des progrès sociaux considérables et son rôle doit être renforcé.

C'est dans une France à reconstruire que l'ordonnance de 1945 crée la Sécurité sociale. Le texte de l'ordonnance est le suivant: *« Il est institué une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leur famille contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou supprimer leur capacité de gains à couvrir les charges de maternité et de famille qu'ils supportent. »*

La Sécurité sociale n'est pas née d'une quelconque providence, d'un État protecteur, mais d'un rapport de forces dans la lutte des classes. Ambroise Croizat, ministre communiste du Travail, sous l'impulsion d'une CGT majoritaire, face à un patronat qui n'avait pas digéré le Front populaire, a pu imposer la Sécurité sociale.

Elle a le monopole de l'affiliation des salariés à un régime de base couvrant les risques évoqués plus haut. Ce monopole est une garantie du rapport de forces face au patronat car il évite la concurrence plus exacerbée entre salariés.

Elle est financée essentiellement par les cotisations sur les salaires. C'est le salaire dit socialisé. Il appartient à tous les salariés et mis dans un pot commun. Il n'y a pas d'épargne. Les marchés financiers n'y ont pas accès. Il est basé sur le principe de la répartition et est immédiatement transféré en prestations.



C'est pourquoi patronat et État veulent remplacer le salaire socialisé par la capitalisation dont ils auraient la maîtrise et la rentabilité. Depuis 1945, toutes les « réformes » gouvernementales n'ont eu qu'un seul but: combattre la place des syndicats, et surtout de la CGT, dans la gestion de toutes les branches de la Sécurité sociale.

LES VAUTOURS VEULENT SPÉCULER SUR LA SANTÉ

Depuis les années quatre-vingt, plus de 10% supplémentaires de la richesse produite par les salariés ont été transférés et empochés par le patronat et ses actionnaires. Plus de profits avec moins de salariés et donc moins de salaire socialisé pour la protection sociale. Ajoutez les exonérations de cotisations patronales, niches et paradis fiscaux, non-déclarations d'accidents du travail, optimisations des bénéficiaires et vous créez de toutes pièces le prétendu « trou » de la Sécurité sociale.

Moins d'argent pour le régime général égale une montée en puissance des complémentaires privées: maladie, retraite, prévoyance, etc. Nous ne sommes pas contre les mutuelles qui ont une place à côté de la couverture universelle, mais pas toute la place. Faut-il renoncer à l'idéal « à chacun selon ses besoins » pour y substituer « à chacun selon ses moyens financiers », en laissant les vautours dépecer la Sécurité sociale et s'emparer des milliards qui sont en jeu? Le budget de la Sécurité sociale est de pratiquement 470 milliards.



La gestion de ces ressources doit rester fondée sur la répartition, base de la solidarité. À noter: la proportion de la population française vivant sous le seuil de pauvreté – soit avec moins de 954 euros par mois – a augmenté en 2009, pour atteindre 13,5% (8,2 millions de personnes) de la population vivant en France métropolitaine. À l'heure actuelle, c'est 11 millions de personnes qui sont confrontées à cet horrible quotidien.

LE PATRONAT VEUT S'EXONÉRER DE TOUTE COTISATION SOCIALE

Aujourd'hui, on observe un transfert du financement vers les familles avec la création des franchises médicales et des forfaits, la taxation des complémentaires de santé, l'envolée des dépassements d'honoraires... Ce phénomène entraîne des milliers de salariés à renoncer à se soigner. L'intégration dans le salaire de cotisations pour la santé, l'éducation et de la retraite coule de source.

Le remarquable tour de force idéologique du patronat actuel est de laisser croire que ces éléments ne relèveraient pas ou plus de sa responsabilité. La distinction que fait le patronat entre la cotisation sociale « assise sur le travail » et l'impôt ou l'épargne qui sont « assis sur la richesse » est un leurre, car tout est assis sur la richesse produite par le travail, dont la rémunération ne peut provenir que d'une appropriation du fruit du travail d'autrui.

PLUTÔT PRÉVENIR QUE GUÉRIR

On ne redira jamais assez que répartition du travail à accomplir et répartition de la richesse produite sont liées. Les travailleurs « payent » toujours tout par leur travail: salaires, prestations, revenus financiers, investissements. Nous devons agir davantage pour

mobiliser les salariés intoxiqués par des années de propagande libérale (« les entreprises paient trop de charges ») autour de l'idée qu'il y a une grande partie des profits qui échappent à tout prélèvement social, sans parler des formes de rémunération salariale déguisée en abondements de fonds d'épargne ou en distributions d'actions.

Depuis 2001, année où le régime général affichait un excédent de 1,2 milliard d'euros, le « trou » de la Sécu n'a cessé de se creuser. En 2009, sous l'effet de leur « crise », la masse salariale avait enregistré une baisse historique – une première depuis 1945 – de 1,3%. La loi réformant les retraites de 2013 prévoit, elle, un retour à l'équilibre en 2035. Ces prévisions sont toutefois fondées sur des hypothèses économiques contestables et nous devons redouter à très court terme une prochaine réforme. Pour la quasi-totalité de la population, la Sécurité sociale est constitutive de la société française et on n'imagine pas qu'elle puisse disparaître au profit des spéculateurs.

Prévention des maladies professionnelles, médecine du travail, scolaire, allocations aux familles de plus en plus précarisées, aux handicapés, c'est cela la Sécurité sociale et chaque jour des milliers de gens ont une relation avec un de ses organismes. La solution ne peut être individuelle car elle fragilise chacun et la collectivité dans sa cohésion. L'option individuelle est une arnaque. Elle n'enrichit que les actionnaires des compagnies d'assurances et, comme pour les voitures, si vous avez trop d'accidents, elles vous éjectent car vous n'êtes plus rentables.

Le candidat François Hollande nous promettait le retour à la retraite à 60 ans. Nombreux sont les électeurs qui déchantent, car leur durée de cotisation ne leur permet pas de partir à la retraite comme ils l'avaient espéré.

Plusieurs millions de retraités sont juste en dessous du seuil d'imposition par le seul fait d'abaisser ou supprimer la déduction fiscale de 10%, ou en fiscalisant les suppléments familiaux de retraites.

L'ÉVADÉ FISCAL SOIGNE SON PATRIMOINE AU LUXEMBOURG

Le coût de l'évasion fiscale est chiffré dans le dernier rapport du Sénat entre 30 et 36 milliards d'euros et même jusqu'à 50 milliards de manque à gagner pour l'État français et pour la protection sociale!

Il faut mettre ces chiffres face au déficit de notre système de protection. Le patronat qui s'indigne de l'augmentation de ses charges est entouré d'avocats fiscalistes qui « optimisent » leur fiscalité. Cette situation induit toutes les attaques politiques contre le système de santé, de retraite, de logement...

Face à ces situations et pour toutes ces raisons, la CGT entend mener une reconquête de la protection sociale pour transmettre aux générations futures une Sécurité sociale qui reste toujours une référence pour les salariés des pays qui ne la possèdent pas.

Il nous faut donc convaincre de l'absolue nécessité de la solidarité entre salariés et pour cela il faut donner des exemples concrets, revenir à un militantisme de base, avoir un discours



audible qui touche les gens dans leur quotidien, saturés de chiffres inatteignables et qui n'ont plus de sens, leur expliquer que c'est leur patrimoine, leur bien commun.

L'ACTION DU SYNDICAT

Cette prise de conscience trouve sa genèse au sein de l'entreprise. Se battre pour obtenir et préserver les droits acquis s'appuie sur un travail quotidien de nos équipes syndicales. La bataille menée par la section syndicale Info'Com-CGT ETAL afin d'obtenir pour les salariés du groupe Infopro Digital la prise en charge des frais de garde pour leurs enfants mérite toute notre attention. La revendication s'est concrétisée sur la base d'un système de points fondé notamment sur des critères sociaux, sur l'éloignement domicile-travail et sur le type de garde adopté par les salariés du groupe.

Cela a permis de déterminer l'éligibilité d'un nombre important d'enfants concernés par cette aide. Certains parents perçoivent depuis une aide annuelle de 600 euros. Depuis cette avancée significative, les élus Info'Com-CGT du groupe Infopro Digital peuvent mieux sensibiliser les salariés sur ces enjeux.

De même, les élus Info'Com-CGT ont mené une campagne de sensibilisation auprès des salariés de *L'Équipe* afin que ceux-ci

conserver les avantages d'une protection sociale au niveau de la branche. Les éditeurs de la presse quotidienne nationale souhaitent mettre à bas tous les accords professionnels et sociaux, à commencer par les liens paritaires rattachant les entreprises de presse à la Mutuelle nationale de la presse, du Livre et de la communication (MNPLC). La tentative de la direction de *L'Équipe* de substituer au « module complémentaire santé presse quotidienne nationale » un contrat technique qui placerait le secteur privé en concurrence déloyale avec l'esprit mutualiste qui s'applique à la branche a pour le moment échoué.

Mais pour combien de temps si nous ne mobilisons pas les salariés au sein de l'entreprise sur la défense de leur protection sociale ? De nombreux militants de notre syndicat siègent dans les institutions mutualistes de la profession afin de préserver l'esprit solidaire de la protection sociale pour l'ensemble des salariés de la filière de l'information. La direction syndicale d'Info'Com-CGT ne s'est pas toujours impliquée à la hauteur des enjeux que représente la protection sociale au niveau des différentes branches dans lesquelles nous évoluons. Aujourd'hui, des représentants du syndicat siègent dans les différentes institutions mutualistes de la profession pour tenter de défendre au mieux les intérêts collectifs et communs de la protection sociale.



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

- ✎ **Augmenter la « contribution des employeurs » par une cotisation prélevée dans l'entreprise et affectée à la Sécurité sociale.**
- ✎ **Établir une nouvelle répartition entre les entreprises qui prennent en compte la valeur ajoutée et l'importance de la masse salariale.**
- ✎ **Le mode de calcul des cotisations sociales doit favoriser le développement de la masse salariale par une différenciation et une modulation en fonction de la gestion de l'emploi ; ce mode de calcul doit favoriser l'investissement productif et pénaliser la financiarisation.**
- ✎ **Mettre à la disposition de tous nos adhérents les différentes informations, évolutions ou dispositions touchant à la protection sociale.**
- ✎ **Aider, accompagner et informer nos camarades retraités, en longue maladie ou en invalidité au niveau de la protection sociale.**
- ✎ **Obtenir la prise en charge exclusive du droit à l'autonomie, quel que soit l'âge, par le régime général de la Sécurité sociale dans le cadre de l'assurance maladie.**
- ✎ **Renforcer les prérogatives des comités d'entreprise pour le contrôle des versements par les employeurs des cotisations sociales aux organismes de protection sociale.**
- ✎ **Agir pour rétablir des élections aux caisses de Sécurité sociale.**



Retraite

La défaite du mouvement social de 2010 pèse dans les mobilisations



Depuis la réforme Balladur de 1993, autrement dit depuis vingt ans, les réformes successives du système de retraite se sont traduites par une accumulation de reculs pour la population concernée. La « réforme » prévue par le gouvernement Ayrault aggrave encore notre situation. Elle n'est ni juste ni équilibrée. Elle s'appuie sur toutes les « contre-réformes » de la droite, imposées notamment en 2003 et 2010. Elle les légitimise. Elle les prolonge. La droite a reculé l'âge du départ légal de 60 ans à 62 ans. Elle avait prévu l'allongement

des annuités de cotisations chaque année jusqu'en 2020. La réforme Ayrault confirme et amplifie cette régression sociale, lourde d'inégalités jusqu'en 2035. Passer de 41,5 à 43 annuités pour une retraite à taux plein ne réglera pas le problème du financement du système solidaire de retraite, ainsi que sa pérennité. Car, d'ores et déjà, deux salariés sur trois sont licenciés, inaptes, ou au chômage avant d'arriver à la retraite.

Dès à présent, 40% subissent une décote parce qu'ils n'obtiennent pas tous les trimestres. Et sur les 60% restants, 20% n'y arrivent



que très difficilement en validant des annuités au chômage et non pas au travail. Leurs pensions de retraite s'en trouvent fortement diminuées.

LES RÉFORMES TUENT L'ESPOIR D'UNE RETRAITE POUR LA JEUNESSE

Les jeunes qui font davantage d'études, et c'est tant mieux, décrochent rarement un emploi en CDI. Ils entrent dans la vie active plus tard. Ils ne partent à la retraite qu'à 71 ans ou 72 ans ! C'est parfaitement injuste. Et les futurs retraités, quelle baisse de leurs pensions devront-ils supporter ? Imposer ces 43 annuités, c'est tout faire pour baisser encore leur retraite pour le plus grand bénéfice des assurances privées, qui offrent des suppléments de pension à ceux qui peuvent se les payer, ce qui n'est pas le cas dans les milieux populaires.

On prétend que la réforme est un compromis. C'est faux ! Les augmentations de cotisations seront de 0,3% pour les salariés et les employeurs (soit 2,2 milliards pour chaque partie) mais celles des employeurs, elles, vont être compensées, au-delà, par la baisse de leurs cotisations familiales. Elles seront purement et simplement supprimées. Seuls les salariés et les retraités sont mis à contribution.

Contrairement à ce qu'assure le gouvernement dans cette réforme, il n'y a pas « d'avancées sociales » pas plus pour cause d'études que de temps partiel. Quant à la pénibilité, parlons-en ! Elle sera considérée au cas par cas pour 100 000 salariés sur 24 millions. Cela produira des retraites « à la carte » selon les points attribués en fonction des degrés du handicap.

RAPPORT MOREAU : MISE AU POINT D'UN SYSTÈME PERVERS

Le système de compte par points, proposé par le gouvernement, dans la droite ligne du rapport Moreau, soutenu par la CFDT, nous paraît néfaste et comporte de nombreux effets pervers. Les modalités concrètes de mise en œuvre sont extrêmement contestables et risquent de générer d'importantes déceptions, voire de la colère. Le fait qu'une partie des points doit d'abord être utilisée pour former les salariés va aboutir à exonérer le patronat de ses responsabilités à ce sujet, alors que la formation fait partie de ses obligations permanentes.

Le dispositif ne comporte pas réellement une incitation à la prévention de la pénibilité. Le salarié partant en formation quittera un poste et sera simplement remplacé par un autre salarié mis en situation de pénibilité. Les salariés âgés (ceux qui auront plus de 59 ans et demi en 2015 et qui auront été exposés toute leur vie à des travaux pénibles) pourront au maximum anticiper leur départ d'un ou deux trimestres.

10 % DE BAISSÉ DU POUVOIR D'ACHAT

Aux dernières nouvelles, patronat et gouvernement ont décidé le gel des pensions jusqu'au 1^{er} octobre 2015. Compte tenu d'une augmentation moyenne du coût de la vie d'environ 2% par an, le pouvoir d'achat des retraités se trouve à nouveau largement amputé. On se demande si ce gouvernement n'est pas en train de faire ce que Sarkozy n'a pas osé entreprendre. Dans le même temps, il alloue 20 milliards au patronat pour, prétendument, l'emploi et 30 milliards de fonds de caisse d'épargne et en plus, sans conditions de résultats.

Autre front sur lequel il nous faudra réagir : celui de la Sécurité sociale. Les retraités doivent pouvoir se soigner convenablement. Elle a été fondée après la guerre et après quatre ans d'occupation nazie et beaucoup de destructions. On veut nous faire croire aujourd'hui que l'on ne pourrait plus assurer son financement alors que, depuis plus de soixante ans, les créations de richesses ont augmenté considérablement. Les ressources affectées au financement de la Sécurité sociale doivent être prélevées directement sur la richesse produite par le travail dans l'entreprise.

FAUTE DE MOYENS, PLUS DE 14 % DES RETRAITÉS RENONCENT À SE SOIGNER

Le mode de calcul des cotisations doit être revu, il doit fournir le développement de la masse salariale, d'où notre proposition





de taux différenciés suivant les entreprises. Sans cela, c'est la santé qui est en jeu. L'accès aux soins est menacé: faute d'argent, plus de 14% des retraités et 20% des actifs renoncent à se soigner. En outre, compte tenu des remboursements de nombreux médicaments opérés par la CNAM, des transferts se réalisent sur les mutuelles entraînant des augmentations de cotisations.

Ce qu'il y a de plus révoltant, c'est que souvent, dans les médias, les porte-parole du patronat présentent les retraités comme des nantis, des privilégiés qui font supporter le poids de leur retraite aux salariés et aux générations actuelles et futures. La retraite n'est pas un privilège, il a fallu travailler et lutter pour la maintenir. Il faut la défendre en permanence.

Rien n'est jamais acquis, y compris pour les retraités qui ne roulent pas sur l'or. La pension mensuelle moyenne tous régimes confondus est d'un peu plus de 1 200 euros par mois. La retraite médiane se situe autour de 1 100 euros par mois, ce qui veut dire que seulement 50% perçoivent plus que ces 1 100 euros. Avec la précarité touchant de nombreux salariés et la baisse du taux de remplacement du salaire lors du départ en retraite, cette retraite médiane va tomber à un peu moins de 900 euros par mois, en dessous du seuil de pauvreté. Cinquante pour cent des retraités vont être dans ce cas. Mobilisons-nous, rien n'est joué d'une manière définitive.



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

- 📎 **Rétablir l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans à taux plein.**
- 📎 **Mettre en place un taux de remplacement correspondant à 75 % du salaire des meilleures années.**
- 📎 **Créer une maison commune des régimes de retraite, garante d'un socle de droits dans l'ensemble des régimes et des lieux de traitement des solidarités (polypensionnés, droits familiaux et conjugaux, compensation inter-régimes).**
- 📎 **Permettre aux salariés ayant exercé leur activité dans des métiers pénibles de bénéficier d'une retraite à taux plein à partir de 55 ans.**
- 📎 **Revendiquer une réforme ambitieuse du financement reposant sur la modulation des cotisations employeurs, l'assujettissement à cotisations sociales de l'ensemble des éléments de rémunération, la création d'une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises.**
- 📎 **Mener une campagne sur les enjeux de la retraite auprès des salariés de nos secteurs.**
- 📎 **S'inscrire dans une campagne CGT pour la validation en trimestres cotisés des années d'études, de stages, des périodes de formations professionnelles et de chômage dans leur totalité pour le calcul des droits à la retraite.**



D

iscriminations

L'égalité, c'est un droit !

La discrimination touche quotidiennement des millions de salariés. Malgré de nombreuses lois censées régir notre capacité à vivre ensemble, à bénéficier du droit à la différence ou à aspirer par la voie constitutionnelle à l'égalité des droits et des chances, ces principes fondamentaux sont continuellement bafoués. La période actuelle ressemble étrangement aux discours haineux des années 1930. La recherche du bouc émissaire se substitue aux principes humains et républicains: dans le discours des réactionnaires, le musulman est forcément islamiste, l'homosexuel une erreur de la nature, le chômeur ou le pauvre sont des assistés qui trichent et qui profitent du système... La discrimination est toujours présente, dans tous les pans de la société.

LA DISCRIMINATION S'INSINUE PARTOUT, DANS LA SOCIÉTÉ ET DANS LE MONDE DU TRAVAIL

En droit du travail, la discrimination se traduit par le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison, notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique. Elle se manifeste, de la part de la hiérarchie ou des collègues, par le harcèlement sexuel, le harcèlement moral, des salaires inégaux entre femmes et hommes pour un même emploi, la discrimination syndicale, une évolution de carrière freinée pour les personnes handicapées, les pressions diverses sur l'embauche ou sur l'emploi, etc.

LES FEMMES CONSIDÉRÉES COMME DES « SOUS-HOMMES »

En se basant sur les chiffres de l'Insee de 2011, trois femmes en couple sur quatre gagnaient moins que leur conjoint. Elles perçoivent un salaire inférieur à celui de leur conjoint, travaillent plus souvent à temps partiel et ont un taux d'activité moins élevé. Pourtant, la loi du 27 mai 2008 encadrant toutes formes de discriminations, basée sur la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de droits entre hommes et femmes, devrait s'appliquer dans toutes les entreprises. Or, cette différence inexplicable reste pratiquement stable depuis plus de vingt ans.

Cette situation est notamment liée au blocage du Medef qui refuse de négocier loyalement afin d'assurer une égalité professionnelle en adéquation avec la législation. La CGT, la Filpac-CGT et Info'Com-CGT font de cette injustice récurrente une question majeure de leur démarche revendicative.

Les chiffres de l'Insee sont édifiants:

- En moyenne, à diplôme et qualifications similaires, les femmes perçoivent un salaire diminué de 31 % par rapport à un homme.
- 80% des femmes sont confrontées au travail partiel contre 20% pour les hommes.
- 62% des femmes occupent un emploi non qualifié, contre 38% pour les hommes.
- Seulement 34,7% des femmes occupent un statut de cadre contre 65,3% pour les hommes.
- 70,5% des femmes exercent leur métier en tant qu'employés, alors que seulement 29,5 % des hommes occupent cette fonction.
- Il existe une discrimination effective pour les femmes à occuper des postes à responsabilité, malgré un niveau d'études supérieur. Les femmes subissent plus que les hommes le chômage et le travail précaire.





DOUBLE PEINE POUR LES HANDICAPÉS

Il faut œuvrer au quotidien afin que les salariés handicapés prennent la place qui leur revient dans l'entreprise, à savoir être considérés comme des salariés normaux. Les «quotas» d'embauche pour la population handicapée sont rarement respectés. La plupart du temps, les infrastructures leur permettant d'évoluer sans contrainte dans l'entreprise ou l'aménagement de leurs postes de travail font cruellement défaut.

Plus de 900 000 personnes perçoivent l'allocation «adultes handicapés» (790 euros par mois) et cette faible ressource ne leur permet pas de vivre dignement. Les équipes syndicales d'Info'Com-CGT doivent prendre en compte ce problème dans le développement des axes revendicatifs.

Ils doivent également prendre en compte la situation des parents d'enfants handicapés, souvent exclus ou marginalisés de l'emploi.

DISCRIMINATION SYNDICALE : DIVISER POUR MIEUX RÉGNER

Des formes diversifiées de ségrégations peuvent s'exercer contre l' élu, le militant ou le syndiqué: le refus d'embauche, l'absence d'évolution ou de promotion durant la carrière, la pénalisation en termes de rémunération, les sanctions injustifiées ou les différences de traitement dans l'exercice du mandat, etc., sont les armes qu'utilisent les directions pour brider l'activité ou l'expression syndicale au sein de l'entreprise.

La répression ou la discrimination syndicales peuvent même se transformer en acharnement judiciaire. À la suite d'un tag sur

les murs d'une permanence d'un député, nos camarades, les «cinq de Roanne», ont fait l'objet d'un traitement que l'on réserve d'habitude à des criminels. Leur refus de se soumettre à un prélèvement ADN leur a valu trois années de tracas et d'humiliations judiciaires, avec gardes à vue et perquisitions. Leur calvaire judiciaire continue malgré les importantes mobilisations des militants de la CGT pour que cesse cette injustice.

Deux poids, deux mesures. En regard, la clémence accordée aux «patrons voyous», aux affaires politico-financières, aux adeptes de l'évasion fiscale, à la spéculation frauduleuse... laisse pantois. La discrimination et la répression syndicale ont cet objectif premier: laminer toute résistance et créer un climat de torpeur dans les services afin de mettre en place des politiques antisociales.

Malheureusement, cette politique discriminatoire, répressive, du patronat à l'encontre des syndiqués et des militants syndicaux porte ses fruits. Le très faible nombre de syndiqués en France est aussi la résultante des difficultés qu'ont beaucoup de salariés à assumer un engagement syndical. La peur de perdre son emploi, d'être bridé sur son déroulement de carrière ou de subir des brimades entrave souvent ce besoin vital de se défendre et de défendre un ensemble dans le cadre d'un mandat syndical.

L'ACTION DU SYNDICAT

Info'Com-CGT fait de la lutte contre les discriminations un axe majeur de son activité syndicale. Le syndicat met à la disposition des syndiqués des moyens importants en termes de formations syndicales et d'actions juridiques afin de contrer les velléités patronales.

Au sein des branches et des entreprises, les représentants de notre syndicat sont particulièrement combatifs pour permettre une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Des accords «égalité femmes-hommes» obligent les directions à respecter différents critères: embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunérations effectives, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Pour la CGT, la loi doit être un levier majeur pour que, enfin, l'égalité professionnelle devienne une réalité. Force est de constater que seules des obligations renforcées assorties de sanctions financières à l'encontre des entreprises n'appliquant pas la loi permettront d'assurer l'égalité.

Dans les différents secteurs dans lesquels agissent les représentants syndicaux d'Info'Com-CGT, des accords «égalité hommes-femmes» ont été signés dans les entreprises: Publicis, Bayard Presse, *Le Figaro*, DDB, *L'Express*, pour n'en citer que quelques-uns.

Nos camarades sont particulièrement vigilants pour que la loi s'applique dans le cadre des négociations annuelles obligatoires



(NAO) afin de réduire les disparités de salaires entre les femmes et les hommes. Pour autant, les directions nient souvent les écarts salariaux existants.

Ainsi, elles parlent de cas isolés ou insignifiants plutôt que d'aborder ce problème dans son ensemble. A contrario, elles affichent pour les femmes des objectifs beaucoup plus ambitieux sur l'accès aux responsabilités, à la formation et dans une moindre mesure, à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

La discrimination syndicale est aussi à l'œuvre dans nos secteurs. À l'instar de notre délégué syndical à Exterior Media qui subit, depuis plusieurs années, des entraves manifestes à son activité syndicale et professionnelle. Ainsi notre camarade s'est vu reproché de défendre un collègue licencié (ce qui est pourtant dans son rôle de délégué syndical), d'organiser la contestation des salariés excédés par des licenciements, d'envoyer des tracts aux salariés... Ces pratiques sont

inacceptables. Aussi, nous avons pris nos dispositions pour dénoncer ces faits, lancé une campagne de sensibilisation sur les discriminations, et surtout intenté une action en justice contre la direction. Partout où nous sommes, les employeurs doivent savoir que le syndicat, pour défendre ses élus, mandatés et militants sera sur ces sujets intraitables !

Enfin, le syndicat sera très vigilant envers ses adhérents afin que les idées xénophobes, haineuses et discriminatoires ne viennent pas polluer les principes fondamentaux que défend notre CGT. Fait extrêmement rare au cours de l'histoire de notre syndicat: un vecteur de ces idées nauséabondes, adhérent de notre syndicat, a été exclu en 2011 d'Info'Com-CGT. La direction syndicale d'Info'Com-CGT prendra ses responsabilités en excluant tout syndiqué se faisant l'écho de propos xénophobes ou qui ne respecterait pas les statuts du syndicat (cf. article premier).



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

- ✎ **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.**
- ✎ **Faire évoluer les salaires et l'indice suivant l'évolution des responsabilités.**
- ✎ **Accompagner et soutenir juridiquement nos syndiqués victimes de discriminations.**
- ✎ **Améliorer les accords parité femmes-hommes dans les entreprises lors de leur renouvellement.**
- ✎ **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.**
- ✎ **Favoriser l'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles.**
- ✎ **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 mandants 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.**
- ✎ **Reclasser les salariés et les maintenir dans l'emploi.**



Vie syndicale

La force du syndicat, c'est vous !

Lors de son dernier congrès, la CGT a fait de la vie syndicale un pilier essentiel de son fonctionnement. En plaçant l'adhérent au cœur de sa démarche, notre syndicalisme fait de la participation et de l'implication de ses membres un objectif permanent. Être acteur du syndicat, pouvoir donner son avis, contribuer à l'activité de l'organisation, autant d'objectifs pour assurer la mobilisation la plus large et atteindre nos objectifs revendicatifs.

La vie syndicale a considérablement évolué depuis ces dernières années dans la CGT. Pour autant, les expériences restent très différentes d'un syndicat à l'autre. La vie syndicale constitue un domaine d'expériences variées, en construction et en élaboration constante.

L'ACTION DU SYNDICAT

C'est à partir de ce constat qu'Info'Com-CGT a profondément fait évoluer ses pratiques depuis la mise en œuvre de notre projet professionnel et syndical en 2006. Concrètement, notre démarche s'est appuyée sur une refonte de nos instances, le développement de nouvelles activités ainsi que de nouvelles pratiques. État des lieux.



VIE DES SECTIONS SYNDICALES

La mise en place de sections syndicales donnant aux équipes une liberté d'action et d'activité, en lien étroit avec le syndicat, a permis de mieux répondre aux attentes des salariés. Elles sont aujourd'hui un élément essentiel de la vie du syndicat. Avec 755 adhérents répartis dans 68 implantations syndicales dans les entreprises (une quinzaine en 2006 pour 625 adhérents), cette forme d'organisation démontre que la politique que nous menons est efficace.

Pour autant, cette nouvelle organisation et coordination de l'activité du syndicat fait l'objet d'un bilan contrasté. Si, dans bien des cas, l'activité a été démultipliée avec l'impulsion d'une réelle dynamique permettant de développer les expressions syndicales, les réunions d'adhérents, l'interpellation des directions, des élus de la Nation, des pouvoirs publics, des initiatives ou des mobilisations... la vie syndicale connaît, dans d'autres cas, des phénomènes nouveaux et inquiétants que nous ne connaissons pas jusqu'alors: repli sur l'entreprise, absence d'informations transmises de la vie de l'entreprise au syndicat, déconnexion des relations entre la section syndicale et les adhérents ou le Secrétariat, peu d'aide à la réflexion sur nos secteurs ou absence de participation aux appels à mobilisation.

La vie d'une section demande du temps et de l'investissement. Trop souvent, elle repose sur quelques camarades, élus ou mandatés, ce qui est dommageable car tout syndiqué devrait participer et aider les animateurs à la faire vivre. Nous devons arriver à impliquer davantage chaque syndiqué. Ils doivent être pleinement acteurs et décideurs. De ce point de vue, nous sommes trop souvent dans une délégation de pouvoirs. Nous devons approfondir cette problématique pour trouver les moyens d'une alternative à cette situation préjudiciable pour notre activité. Aussi, il apparaît nécessaire de formaliser davantage la vie et le fonctionnement d'une section syndicale.

INSTANCES DU SYNDICAT

Notre vie syndicale s'est aussi traduite par d'autres évolutions structurelles comme le rôle de la direction du syndicat, le Collectif de coordination multisecteurs (CCM). En passant d'une direction dans laquelle les membres étaient principalement élus pour représenter

leur section – et donc sur la base du « poids » de celle-ci dans le syndicat –, nous avons initié un repositionnement réussi en une direction soucieuse d'appliquer la politique du syndicat dans tous les domaines et où chacun assume un rôle de dirigeant.

D'autres évolutions sont malheureusement restées décevantes. À l'image de la mise en place des collectifs de travail qui n'ont pas réussi à se développer ou des assemblées des sections syndicales dont l'objectif affiché était de créer un espace d'échanges et d'expériences entre les élus, mandatés et responsables des sections syndicales. Cette remarque est également valable concernant la tenue d'un Comité général entre deux congrès pour affiner les orientations du syndicat ou du Bureau multisecteurs (réunissant théoriquement le Secrétariat et un responsable par branche professionnelle) qui n'ont pu se mettre en place.

La vie syndicale revêt également d'autres aspects tels que l'organisation, la communication, la formation syndicale... Un travail conséquent a été réalisé, fruit de longs mois d'expertise auprès des équipes et des adhérents.

FICHER ADHÉRENTS ET COTISATIONS

Une mise à jour des données relatives aux adhérents a été effectuée prenant en compte de nombreuses radiations dues aux plans de préretraite. Une base statistique a été mise en place permettant de connaître avec précision le nombre d'adhérents à jour de cotisations, la répartition hommes-femmes, répartition par secteurs, statuts, groupes, le nombre de camarades ayant des mandats... Cette base statistique nous permet d'être réactifs et d'analyser l'évolution du syndicat. Ainsi, c'est plus de 319 adhésions que nous avons réalisées depuis 2010 (426 depuis 2006) pour 145 radiations (296 depuis 2006). La cotisation moyenne est actuellement de 22,5 euros par mois et par adhérent.

FORMATION SYNDICALE

Face à la déliquescence du paritarisme dans les branches et au regard de la place qu'occupe aujourd'hui la négociation collective dans les entreprises à laquelle nos élus doivent faire face, notre syndicat a redéployé ses moyens et redéfini le rôle de son école de formation.

Nos efforts pour mettre en place un plan de formations avec une refonte totale de notre offre n'ont pas été vains depuis 2010. Ainsi notre cursus compte désormais neuf formations adaptées aux besoins de nos mandants. Nous finançons également les formations syndicales de nos élus n'ayant pas obtenu de budget au niveau de l'entreprise.

Un bilan sur les années 2012-2013 fait apparaître que, en 2012, 35 formations ont été dispensées contre 25 formations en 2013.

Depuis le premier congrès d'Info'Com-CGT, en 2010, c'est un total de 41 camarades différents qui ont fait au moins une formation syndicale. C'est un début positif qu'il faut amplifier. Mettre à jour ses connaissances ou acquérir des savoirs et des savoir-faire utiles dans l'exercice des responsabilités par la formation syndicale est aujourd'hui une nécessité.

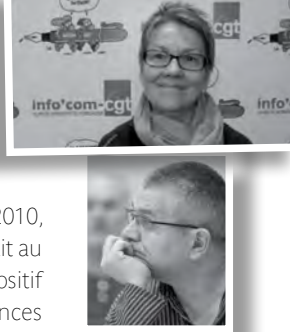
INFORMATION ET COMMUNICATION

C'est certainement le domaine dans lequel nous avons le plus avancé et innové depuis le 1^{er} Congrès. Notre stratégie de communication, s'appuyant sur la nécessité de changer radicalement nos pratiques en diversifiant les matériels syndicaux (papier, numérique, réseaux sociaux), a permis à notre syndicat d'être beaucoup plus audible et lisible auprès des salariés de nos secteurs. Cette évolution nous permet d'être présent régulièrement dans les médias.



Pour information, voici une liste non exhaustive des chantiers réalisés ou en cours:

- Actualisation de la charte graphique, mise en place d'une approche par fiches thématiques et réalisations de maquettes plus attractives, originales qui peuvent être réutilisées par d'autres sections syndicales.
- Refonte totale du site Internet en trois parties: revendicative, droits et débats.
- Mise en place d'une bannière presse quotidienne pour les responsables.
- Mise en place d'une revue de presse thématique hebdomadaire pour les militants.





- Mise en place d'une base documentaire au syndicat sur les champs relevant de notre responsabilité.
- Mise en place d'une newsletter au rythme irrégulier à nos adhérents.
- Création de « marques » syndicales thématiques, avec une déclinaison papier et numérique pour certaines d'entre elles (exemple: *Point presse* pour le secteur de la presse, *La pub s'affiche* pour le secteur de la publicité, *Cadres collectifs* pour les salariés sous un statut cadres, *Angles solidaires* pour les journalistes, *Le Lion rugissant* pour le groupe Publicis, «*France-Soir ne doit pas mourir*» et «*La Tribune dans le fossé*» lors du conflit de 2011-2012, et récemment *Exterion nos voix* pour Exterion Media (ex CBS Outdoor).
- Création de comptes Facebook et Twitter avec la mise en place de groupes de travail, de fanpages, de newsletters pour travailler en collectif, informer les salariés d'une entreprise ou coordonner l'action syndicale (notamment dans les entreprises Publicis, ETAI, CMM et le syndicat).
- Mise en place de mailing-listes pour communiquer à des publics ciblés (adhérents, responsables, élus CHSCT, etc.).



Si nous avons beaucoup progressé sur la communication, nous devons aussi être lucides et analyser nos difficultés. Parmi celles-ci, le manque de temps pour valoriser nos communications au regard de nos moyens, la difficulté pour des équipes à écrire régulièrement des articles sur la vie de leur entreprise, la difficulté aussi de produire d'autres contenus que du texte (exemple: radio, vidéo, etc.).

AIDE ET SOLIDARITÉ

Le syndicat n'a pas ménagé ses efforts pour apporter son soutien à des salariés en lutte pour leur emploi, pour dénoncer des injustices. Ainsi, notre soutien aux salariés de *Paris-Normandie* (presse régionale),

notre ferme condamnation de l'attentat contre *Charlie Hebdo* ou notre aide financière à la lutte des salariés de Grandpuits lors du conflit sur les retraites en 2010, le syndicat a multiplié les initiatives sous diverses formes. Nos sections syndicales ont aussi apporté leur soutien aux entreprises en difficultés. C'est avec le même esprit que nous avons développé une aide spécifique aux privés d'emplois adhérents du syndicat. En assurant quotidiennement une veille et un recensement des offres d'emploi dans nos secteurs ou par le relais de nos sections syndicales, nous facilitons à nos camarades chômeurs des recherches souvent fastidieuses. Cette disposition s'accompagne également d'une assistance dans les démarches, et si besoin au financement partiel de formations pour aider chaque adhérent dans cette situation à retrouver un emploi stable.

PRÉSENCE DANS LES INSTANCES

Depuis 2010 nous avons également fait un état des lieux de nos responsabilités diverses et de notre présence dans les instances paritaires, associatives ou de la CGT. Ainsi nous assurons dorénavant une présence assidue dans plusieurs branches comme la presse quotidienne nationale, la presse magazine, la presse spécialisée, la publicité mais également dans des instances paritaires de la formation professionnelle au sein de l'Afdas (organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle), d'Audiens (instance paritaire de la protection sociale), de la Capsag et évidemment dans plusieurs instances CGT (Commission exécutive nationale et Bureau fédéral de la Filpac-CGT, UL CGT, Comité d'actions et de luttes).

À cela s'ajoutent de nombreuses sollicitations ponctuelles ainsi que dans des collectifs de travail. Nous sommes par ailleurs trop peu présents dans les instances interprofessionnelles de la CGT (UL, UD, etc.). Cette réalité est liée à l'histoire de notre syndicat qui privilégiait un syndicalisme de métiers. Pour autant, nous devons prendre toute notre place dans la CGT. C'est à la fois une nécessité pour partager nos expériences et construire des convergences avec les syndiqués au niveau interprofessionnel.

Si notre présence dans ces instances nous confère une responsabilité importante, nous sommes également confrontés à une question de moyens pour pouvoir les assumer pleinement. À l'image des responsables des sections syndicales, assumer plusieurs mandats pose des problèmes de fonctionnement. On assiste alors souvent à un empilement des responsabilités. Nous devons débattre des moyens syndicaux dont nous disposons, mais aussi déterminer comment les élus et mandatés peuvent consacrer plus de temps à l'activité du syndicat.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Notre implantation s'étant considérablement élargie, nous avons dû assurer un nombre conséquent d'élections professionnelles

(deux en 2010, dix-sept en 2011, dix en 2012 et seize en 2013). À chaque fois, nous avons privilégié des listes Info'Com-CGT représentant tous les salariés avec des candidats, si possible, dans tous les collèges. Nous avons également, dans plusieurs cas, présenté des listes d'ouverture avec des salariés non syndiqués.

Cette stratégie de solidarité et d'ouverture entre les élus de différents collèges a permis d'obtenir de réels succès ou des scores honorables. On peut estimer jusqu'à présent que nous n'avons pas subi de revers, à l'exception d'un scrutin à Publicis ReSources. Ainsi nous obtenons 100% à M Publicité, Fleurus Presse, Publicis Webformance, Red-on-Line, L'Harmattan, UES DDB, Publicis Consultants, Marcel, Pose Service; 95% à Publicis Wam; 80% à Textuel La Mine; 64,4% à la Sacijo; 57,2% à L'Express-Roularta; 51% à Mundocom; 48,5% à Safari; 40% à l'UES *Les Échos*; 31,5% à Publicis Dialog; 25% à Exterion Media; 15,5% au *Monde*; 13,5% à *L'Équipe*... Ce constat encourageant nous permet de nommer un délégué syndical dans toutes ces entreprises, de peser dans les négociations et de signer des accords.

Depuis 2010, la progression des résultats démontre une nette confiance des salariés pour notre syndicat. Ils adhèrent à notre action et à nos orientations. Cela est d'autant plus appréciable dans des entreprises avec plusieurs listes CGT, dans lesquelles certains syndicats préfèrent s'allier avec d'autres, comme la CFDT,

FO ou le SNJ plutôt que de faire l'unité avec les syndicats CGT. Sur ce dernier point, notre syndicat s'interroge et interpelle les instances fédérales et confédérales sur la légitimité de ces représentants CGT qui font l'impasse sur les axes revendicatifs et les orientations de notre confédération et de notre fédération. Peut-on cautionner une telle attitude? Peut-on permettre que, *in fine*, ils divisent l'organisation et affaiblissent son expression? Pour Info'Com-CGT, cette pratique douteuse, qui vise à préserver des intérêts particuliers, n'est pas acceptable et ne peut être cautionnée.



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

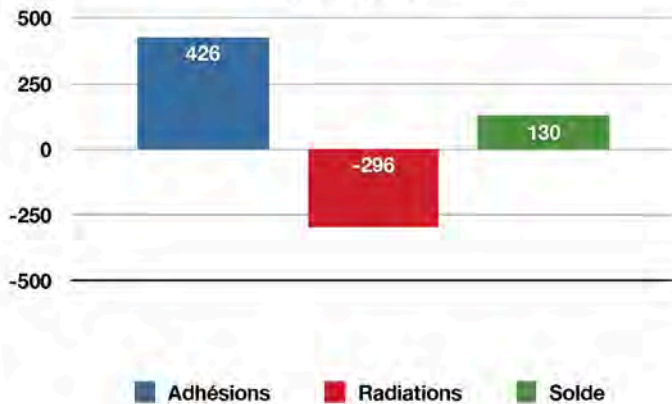
- ✎ **Faire de la qualité de vie syndicale une priorité et un souci permanent des sections syndicales et du syndicat.**
- ✎ **Continuer le travail engagé tant sur les outils de communication que sur des contenus transversaux, par branches ou par statuts.**
- ✎ **Amplifier la formation syndicale auprès de nos adhérents et aider nos élus à assumer correctement leurs mandats.**
- ✎ **Renforcer la présence des femmes dans les instances du syndicat.**
- ✎ **Mettre en place des formations syndicales destinées aux adhérents.**
- ✎ **Informers régulièrement les adhérents du syndicat de nos progrès lors des élections**
- ✎ **professionnelles et de la représentativité d'Info'Com-CGT dans chaque secteur.**
- ✎ **Mieux intégrer l'activité de la section des retraités et des préretraités dans l'activité et les instances du syndicat.**
- ✎ **Reconnaître pleinement la place des retraités dans notre syndicat et dans la CGT en adoptant, si le congrès le décide, une mesure innovante : un homme / une femme = 1 voix (comme pour les actifs).**
- ✎ **Développer son action solidaire envers ses adhérents en difficulté ou dans une situation précaire. Apporter son soutien autant que nécessaire aux salariés en lutte.**

Le syndicat au 31 mars 2014

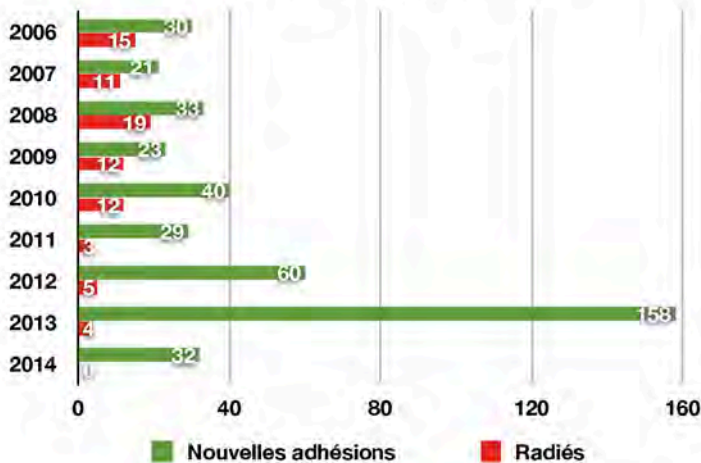
NOMBRE D'ADHÉRENTS



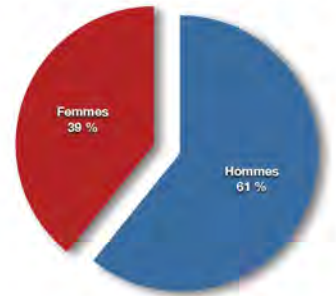
NOMBRE D'ADHÉSIONS ET DE RADIATIONS DEPUIS 2006



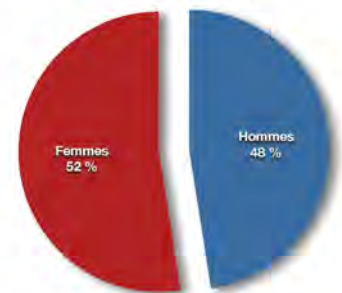
NOUVELLES ADHÉSIONS PAR AN DEPUIS 2006



RÉPARTITION HOMMES-FEMMES



RÉPARTITION HOMMES-FEMMES (HORS RETRAITÉS)



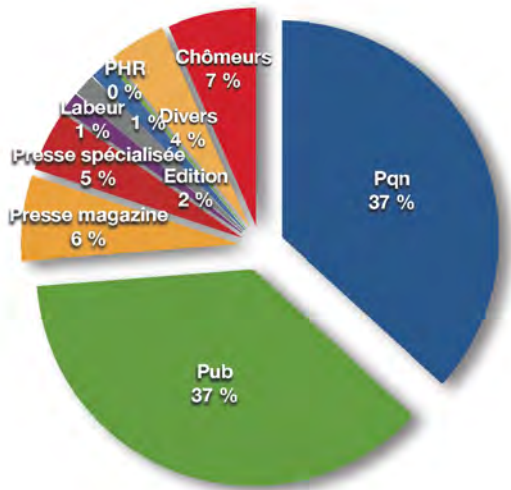
RÉPARTITION ACTIFS-RETRAITÉS



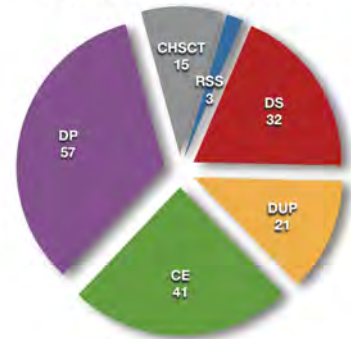
RAISONS DES RADIATIONS



Répartition des actifs par branches professionnelles



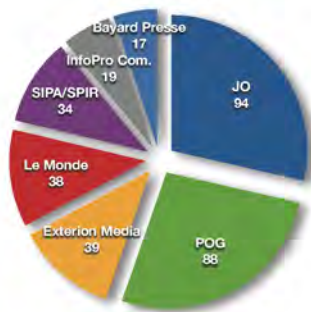
RÉPARTITION DES ÉLUS ET MANDATÉS DANS LES IRP



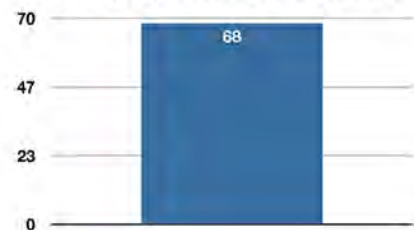
RÉPARTITION DES ACTIFS PAR STATUTS



RÉPARTITION DES ACTIFS PAR GROUPES



NOMBRE D'ENTREPRISES OÙ NOUS SOMMES IMPLANTÉS

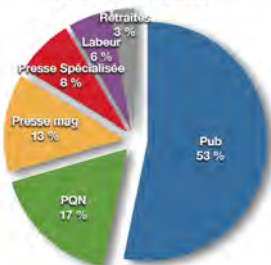


RÉPARTITION PAR SECTEURS DE NOTRE IMPLANTATION



Les adhésions depuis 2006

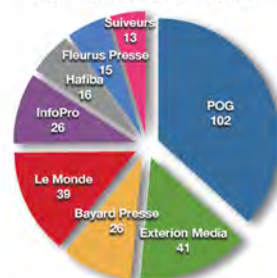
ADHÉSIONS PAR BRANCHES PROFESSIONNELLES



ADHÉSIONS PAR STATUTS



ADHÉSIONS PAR GROUPES





Syndicalisation

Et si vous parliez adhésion à vos collègues ?

La vie syndicale a considérablement évolué depuis ces dernières années dans la CGT. Pour autant, les expériences restent très différentes d'un syndicat à l'autre. La vie syndicale constitue un domaine d'expériences variées, en construction et en élaboration constante.

Avec quelques 1 700 000 syndiqués en France, tous syndicats confondus (7% des actifs), dont près de 700 000 adhérents à la CGT, le syndicalisme s'est affaibli depuis la Seconde Guerre mondiale. Cette réalité fait de notre pays un des territoires de l'Europe où le taux de syndicalisation est le plus faible. Ce constat s'appuie aussi sur des raisons historiques et de conception entre un syndicalisme d'accompagnement et un syndicalisme de transformation sociale.

Cet affaiblissement s'explique par différents facteurs tenaces : la peur du licenciement ; la précarisation de l'emploi ; la répression patronale ; l'individualisation de la société qui agit de manière néfaste sur les salariés ; la mise à mal de repères solidaires ; le doute voire le rejet de toute forme de représentation (politique ou syndicale) ; le temps de transport ; la difficulté à s'impliquer à cause d'une vie professionnelle plus prenante et aliénante...

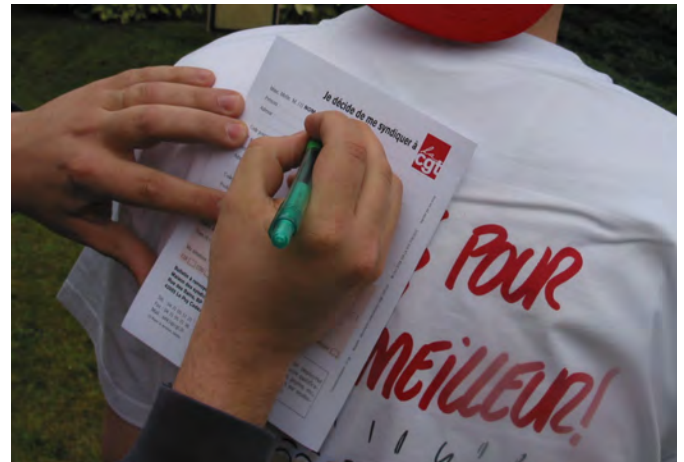
UN PROJET AMBITIEUX ET NOVATEUR

À ce constat s'ajoutent d'autres facteurs propres au fonctionnement des syndicats qui apparaissent trop centralisés, en décalage, archaïques, peu réactifs ou renvoyant une image caricaturale ne reflétant pas l'ensemble du salariat d'aujourd'hui. Face à une remise en cause progressive et constante de leurs droits au travail, le besoin de syndicalisme, particulièrement CGT, devrait pourtant répondre à leurs attentes.

Ce déclin de la syndicalisation s'est accentué dans les années 2000 par des départs massifs en retraite de la génération d'après-guerre, laissant la place à de jeunes équipes pas assez formées ou ayant peu d'expérience. Dans la même période, notre confédération a fait de la syndicalisation lors de ses derniers congrès un axe majeur d'activité.

L'ACTION DU SYNDICAT

C'est dans ce contexte que le syndicat a mené sa politique syndicale dès 2006 avec son projet novateur qui avait pour ambition



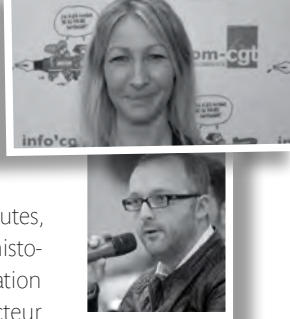
d'unir tous les salariés de l'information et de la communication, quel que soit leur statut.

Nos premières années d'expérimentation nous permettent de tirer un premier bilan prometteur et concret du redéploiement de notre syndicat dans nos professions. Depuis 2006, nous avons réalisé 426 nouvelles adhésions, sans oublier que 296 radiations liées à des départs en préretraite ou retraite, ainsi qu'un nombre croissant de licenciements ont eu un impact important sur notre rapport de forces. Malgré tout, le solde s'établit à +130 syndiqués.

Ce bilan encourageant a été possible par le redéploiement des forces historiques de la CSTP (implantées principalement dans la PQN) en direction de nouveaux salariés tels que les cadres, les journalistes, les employés ou dans de nouveaux secteurs comme la publicité, l'édition, le numérique ou l'industrie graphique. Notre syndicat a fait la démonstration qu'il était possible qu'un syndicat historique de la CGT, centenaire, « ouvrieriste » et corporatiste, puisse faire une évolution culturelle pour s'adresser, représenter et organiser de nouvelles populations de salariés.

DES PERSPECTIVES ENCOURAGEANTES DANS TOUS NOS SECTEURS

Cette évolution permet à Info'Com-CGT de regagner en influence, en audience et en rapport de forces dans les entreprises.



Avec 755 adhérents à ce jour, le syndicat a mis fin à la décrue que nous subissons depuis ces dernières décennies. Mais si notre progression est réelle, et bien au-dessus des objectifs affichés lors du 1^{er} Congrès (nous avions alors pour objectif d'atteindre 650 adhérents pour le 2^e Congrès), une analyse fine nous montre cependant que la progression est inégale d'un secteur à l'autre.

Ainsi, les 319 nouveaux syndiqués arrivés depuis 2010, se répartissent comme suit:

- 202 adhésions dans la communication et la publicité,
- 26 nouvelles adhésions dans la PQN,
- 23 dans la presse spécialisée,
- 22 dans la presse magazine,
- 8 dans l'édition,
- 4 dans le secteur des industries graphiques,
- 26 dans le numérique et les activités diverses,
- 8 retraités.

Ce renforcement réel se double d'une implantation dans un nombre important de nouvelles entreprises. Ainsi nous comptons 68 implantations syndicales contre une quinzaine en 2006.

Si se syndiquer à Info'Com-CGT se heurte, dans les faits, aux raisons évoquées ci-dessus, elles ne peuvent expliquer cependant de tels écarts d'un secteur à l'autre. Le congrès doit être le moment

de partager les expériences et surtout de lever les doutes, ainsi que les blocages constatés dans notre secteur historique (la presse quotidienne nationale). Jadis, l'obligation d'être syndiqué pour pouvoir travailler dans ce secteur n'incitait sûrement pas les délégués et les militants à faire de cette question une préoccupation constante. Ce constat n'est plus d'actualité et nous devons travailler ardemment sur ce problème, étant donné que les résultats sur cette question essentielle et sur ces secteurs sont très éloignés de notre attente.

Parallèlement, l'action du syndicat doit s'amplifier davantage: nous devons syndiquer au-delà des équipes d'élus et mandatés.

Le développement de la syndicalisation est le seul facteur fiable pour mobiliser et renforcer le mouvement revendicatif, afin de construire un rapport de forces en coordination avec notre fédération (la Filpac-CGT) et le Comité Inter CGT.

L'information régulière et le travail en réseau permettent aujourd'hui à la publicité d'être le secteur comptant le plus d'adhérents dans le syndicat avec 186 syndiqués. Nous pouvons nous en féliciter, étant donné que, il y a quatre ans, nous étions absents dans cette branche. Cette analyse est également valable pour la presse magazine et la presse spécialisée, ce qui démontre que nous progressons régulièrement.

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

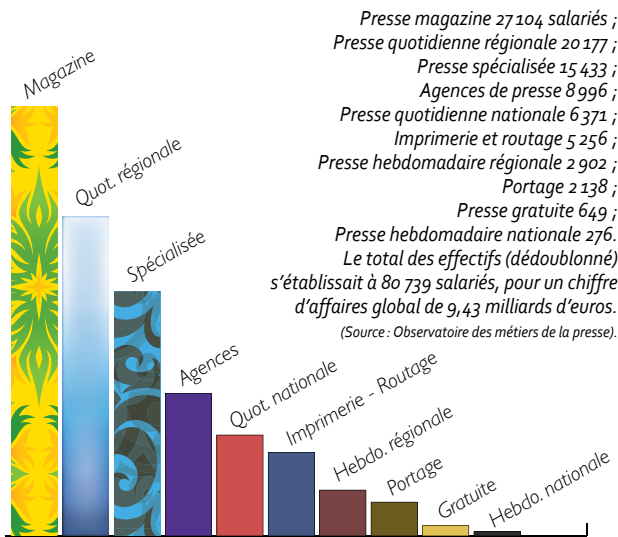
- ✎ **Faire de la syndicalisation un objectif permanent d'activité et de développement pour les quatre ans à venir.**
- ✎ **Atteindre l'objectif de 1 000 adhérents d'ici au 3^e Congrès d'Info'Com-CGT.**
- ✎ **Élaborer une campagne syndicale transversale à tous les secteurs du syndicat sur le thème : « La CGT, et si j'y étais ? »**
- ✎ **Concevoir des supports pédagogiques, un kit sur la syndicalisation et un livret d'accueil des nouveaux syndiqués.**
- ✎ **Communiquer davantage sur l'aide juridique offerte à nos adhérents.**
- ✎ **Définir des plans d'action sur la syndicalisation propres 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.**
- ✎ **Organiser des journées d'accueil et un module de formation syndicale pour les élus, responsables et militants.**
- ✎ **Engager une recherche/action (si les moyens financiers le permettent) réalisée par des chercheurs sur la perception des syndicats (dont Info'Com-CGT) par les salariés de nos secteurs. Cela permettrait de comprendre les obstacles qui empêchent nos collègues de se syndiquer. Cette étude pourrait faire l'objet d'une publication publique avec une analyse du syndicat et une campagne adéquate auprès des salariés de nos branches professionnelles.**



Presse

La rentabilité et le tout-numérique, un double piège pour la presse écrite



Ces trois dernières années, les entreprises de presse ont subi des restructurations régulières, faisant des ravages chez les salariés du secteur. Ce sont les conséquences de la volonté politique impulsée par Sarkozy et les éditeurs lors de la tenue des États généraux de la presse écrite en 2008. Depuis, le saccage social opéré par les directions s'est renforcé et ne connaît pas de limites, puisque entre 1 000 et 2 000 emplois sont encore directement menacés aujourd'hui.

La « crise de la presse », souvent mise en parallèle avec la « révolution numérique », est un alibi pour mettre en place cette politique de casse sociale. C'est oublier que, au cours de son histoire, la presse a rarement été rentable, et que, en tout état de cause, quelle que soit sa forme, la rentabilité ne peut être le but premier de ce type d'activité.

LES INDUSTRIELS ET LES BANQUIERS DOMESTIQUENT L'INFORMATION

À l'issue de la Seconde Guerre mondiale, le Conseil national de la Résistance avait établi des règles strictes pour que la presse

soit libre et indépendante des propriétaires des titres qui avaient collaboré avec les nazis. Il s'agissait alors de défendre « la liberté de la presse, son honneur et son indépendance à l'égard de l'État, des puissances d'argent et des influences étrangères ».

Depuis cette époque, les gouvernements, sensibles à la volonté hégémonique des puissants de régner sur les médias, s'attaquent à ces principes démocratiques. Acquérir un titre de presse, notamment d'information de politique générale (IPG), n'est pas un acte anodin. Il s'agit d'une décision stratégique afin d'influencer l'opinion publique, donc les choix politiques et économiques d'un pays.

Les propriétaires de l'information ne se contentent plus, aujourd'hui, d'influencer les consciences. Barons du CAC 40 et banquiers, propriétaires des médias, imposent à leurs filiales d'information et de communication des règles de gestion équivalentes à celles des sociétés commerciales qu'ils dirigent : ainsi, le groupe de presse doit être influent idéologiquement, mais surtout rentable.

Structurellement, cette logique de la rentabilité immédiate a pour ambition de produire une information formatée par la pensée unique au service du capitalisme. Cette politique se traduit par d'importants dommages sociaux et par une dégradation de la qualité et de la liberté de l'information.

Les investissements se concentrent désormais sur le numérique. Or, si le numérique est un nouveau média, qui nécessite évidemment de l'innovation permanente, il ne doit être prétexte ni à la réduction des investissements sur le papier ni à la mise en place d'une concurrence aux effets désastreux entre les deux médias. C'est pourtant le cas aujourd'hui. Les salariés travaillant pour le journal papier voient leur emploi menacé. Le choix de la numérisation comme solution au problème de la rentabilité immédiate ne répond à aucune stratégie sérieuse.

Ainsi, les imprimeries de la presse quotidienne, à défaut d'investissements à la hauteur de ceux engagés dans les pays limitrophes, subissent des mutualisations qui ont pour objectif inavoué, de la part de l'État et des éditeurs, de réduire drastiquement le rapport de forces CGT.

Quant à la loi Bichet du 2 septembre 1947, garante d'un système de péréquation permettant aux publications d'être traitées et distribuées de façon égalitaire, elle n'en finit pas d'être dépecée



de ses vertus démocratiques et pluralistes. De plus, elle n'a pas d'équivalent sur le web, où l'information numérique est livrée aux robots de Google, qui n'ont évidemment aucune notion de ce que peut être la démocratie.

« CRISE DE LA PRESSE », MAIS EXPLOSION DU PATRIMOINE DE SES PROPRIÉTAIRES

La presse est en crise ? À l'évidence, les propriétaires des grands groupes de l'information et de la communication se portent pourtant magnifiquement bien. En 2012, en plein « marasme financier » tant rabâché par leurs médias, les grandes fortunes françaises ont vu leurs avoirs augmenter scandaleusement en l'espace de douze mois. Plusieurs d'entre eux sont propriétaires d'entreprises de presse (extraits du classement *Challenges* des 500 plus grandes fortunes de France):

- Bernard Arnault, président du groupe LVMH et propriétaire du groupe *Les Échos*: +15% (+3,1 milliards d'euros).
- Xavier Niel, président de la société Iliad, actionnaire principal du groupe *Le Monde*: +65% (+2,31 milliards d'euros).
- Serge Dassault, propriétaire des groupes industriels Marcel Dassault et de presse *Le Figaro*: +30% (+2,9 milliards d'euros).

- Vincent Bolloré, président du groupe Bolloré, actionnaire majoritaire d'Havas, propriétaire de journaux gratuits et de l'institut de sondage CSA: +121,6% (+4,39 milliards d'euros).
- Marie-Odile Amaury, présidente du groupe Amaury, initiatrice de deux plans sociaux au *Parisien* et à *L'Équipe*: +21,67% (+65 millions d'euros).
- Le sulfureux couple Tapie-Hersant, pour sa part, est détenteur de records inégalés dans le monde de la presse. Avec le soutien de Nicolas Sarkozy, le premier a été en capacité de spolier de 403 millions d'euros le budget de l'État. Le second a placé 2300 salariés de la Comareg (*Paru-Vendu*) au chômage (le plan de licenciements le plus important de l'année 2011 en France) et fait effacer une ardoise de 165 millions d'euros que devait le Groupe Hersant Média à un pool bancaire.

Les banques ne sont pas en reste:

- Le Crédit mutuel détient les titres de presse de l'Est de la France (*L'Alsace*, *Le Républicain lorrain*, *L'Est républicain*, *Le Bien public*, *Le Journal de Saône-et-Loire*, *Le Progrès*, *Le Dauphiné libéré*): +12,3% (37,4 milliards de capitaux propres).
- Le Crédit agricole détient l'un des plus rentables groupes de presse: Uni Editions (*Santé Magazine*, *Régal*, *Détente Jardin*,





Dossier familial, Maison créative, Détours de France, Le Bottin gourmand, Détours en Histoire) et le groupe *La Voix du Nord*.

Par ailleurs, les agrégateurs de contenus bénéficient de conditions fiscales optimales pour réaliser des bénéfices immenses nets d'impôts. Google, piller de contenus éditoriaux et maître incontesté de l'évasion fiscale, a produit un bénéfice net de 36% (3 milliards d'euros) sur le seul dernier trimestre 2013.

UN SECTEUR MASSIVEMENT AIDÉ PAR L'ÉTAT, SANS CONTREPARTIE POUR L'EMPLOI ET LES SALAIRES

L'État, censé garantir le pluralisme et l'indépendance de la presse, distribue à cet effet des aides à la presse. La programmation 2013-2015 prévoit un budget en diminution de 12,4% pour les aides directes (2013: 394,8 millions d'euros; 2014: 323,4 millions d'euros; 2015: 345,8 millions d'euros). Il faut y ajouter les aides indirectes constituées par la contribution annuelle à La Poste, fixée à 249 millions d'euros et le taux réduit de TVA établi à 2,10% pour toutes les formes de presse. À titre d'exemple, deux titres de la presse quotidienne nationale détenus par des industriels milliardaires reçoivent des aides de l'État: *Le Figaro* perçoit presque 16 millions d'euros, et *Le Monde*, 17 millions d'euros. Par comparaison, *L'Humanité*, qui n'est pas soutenue financièrement par un groupe industriel et qui ne bénéficie pas de contrats publicitaires importants, ne perçoit que 6,3 millions d'euros.

La politique engagée par Nicolas Sarkozy, à la suite des États généraux de la presse écrite, en 2008, s'est traduite par un décret

définissant un cadre restrictif des aides à la presse (décret n°2012-484 du 13 avril 2012). Avec ce décret, les titres devront évoluer vers le tout-numérique, au détriment du journal papier, et surtout répondre à des critères drastiques de rentabilité. Et la qualité de l'information dans tout ça?

Sur injonctions des propriétaires de l'information, le gouvernement actuel poursuit la politique dogmatique de son prédécesseur: marchandisation de l'information et rentabilité immédiate sont les maîtres mots. Ces principes dogmatiques s'opposent aux fondements mêmes des aides à la presse: la démocratie et le pluralisme.

LE NUMÉRIQUE UTILISÉ COMME OUTIL DE CASSE SOCIALE

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) constituent un enjeu stratégique pour les financiers: selon l'OCDE, le chiffre d'affaires mondial des entreprises des TIC a atteint 4 600 milliards de dollars en 2011. La nature immatérielle des données produites dans ce secteur leur permet de voyager librement d'un pays à l'autre, et facilite l'évasion fiscale. Les profits gigantesques réalisés par quelques multinationales (Microsoft, Apple, Google, Amazon, etc.) dépassent les budgets de certains États occidentaux. Les gouvernements sont donc soumis à la pression de lobbies afin de détruire les digues encore existantes protégeant la presse de la marchandisation et de ses effets concentrationnaires.

Les erreurs stratégiques des éditeurs ont favorisé les desseins des agrégateurs, en mettant à leur disposition gratuitement la totalité de leurs contenus éditoriaux. Ce calcul, qui n'avait d'autre but que de réaliser des retours sur investissements rapides dans une presse dédiée au tout-numérique, s'est révélé être une erreur fatale.

Sous la haute autorité de l'État et avec l'accord des éditeurs de presse, l'erreur se poursuit au prix d'une obole versée par le cannibale planétaire. Google octroie 60 millions d'euros sur trois ans permettant à la presse de disposer d'«*accords commerciaux pour les aider à tirer le meilleur parti d'Internet*». Ce fonds pour l'innovation poursuit le même objectif que les aides à la presse: accélérer la migration vers le modèle économique tout-numérique. Cette migration cache mal ses véritables intentions: mettre à bas le cadre social acquis depuis des décennies par les luttes des salariés jugé trop avantageux par le patronat.

Dans ce monde de concurrence, l'effet «*marque de qualité*» a pourtant son importance: ainsi, le succès de Médiapart (Edwy Plenel) ou celui de XXI (Patrick de Saint-Exupéry). Médiapart, modèle numérique payant avec 80 000 abonnés, profite de son image d'intégrité en temps de crise. La presse n'est donc pas en crise dès lors qu'elle produit des contenus de qualité sur l'actualité et les problèmes sociétaux avec une approche éditoriale différente de celle traitée par d'autres supports. La presse ne peut être le miroir





d'un traitement éditorial unique et sans saveur, distillé sans grande originalité et indifféremment sur l'ensemble des médias. Le syndicat s'engage à approfondir sa réflexion sur le rapport au gratuit.

UNE PRESSE ÉCRITE SOUMISE AUX PETITS ARRANGEMENTS ENTRE AMIS

Pendant la dernière mandature, *France-Soir* est devenu le jouet d'un fils de milliardaire se rêvant en nouveau magnat de la presse. Après l'injection de quelques dizaines de millions d'euros, un déménagement fastueux sur les Champs-Élysées, la définition d'une ligne éditoriale populiste proche de l'extrême droite, le mirage Pugachev a fait long feu: licenciement de 130 salariés et mise à mort d'un titre emblématique et chargé d'histoire. Les longs mois précédant cet assassinat, Info'Com-CGT et le Comité Inter CGT avaient fait preuve de clairvoyance en exprimant auprès des pouvoirs publics l'impasse dans laquelle s'engageait la direction de *France-Soir* en favorisant l'émergence d'un modèle tout-numérique gratuit.

Les faits nous ont malheureusement donné raison. Aujourd'hui, alors que le triste sire a été rattrapé par la justice russe, la marque *France-Soir* sert de simple support à une activité marchande sur le web. Est-ce le sort que les gestionnaires et les marchands de l'information entendent réserver à la presse ?

Dans un autre registre, le dossier *La Tribune* démontre le pouvoir nuisible d'une accointance entre intérêts politiques et la «vision

du pluralisme» des propriétaires de l'information. Là encore, il ne pouvait exister deux titres économiques nationaux. Ami de Nicolas Sarkozy, Bernard Arnault se portait acquéreur du groupe *Les Échos* en cédant à l'affairiste Alain Weill le titre *La Tribune*. À l'approche d'une élection dont l'issue était incertaine pour le président Sarkozy, celui-ci était cependant sûr et certain de la loyauté et du soutien politique des *Échos*.

La chronique de la mort annoncée de *La Tribune* était déjà actée. Malgré la lutte menée par les salariés et par le Comité Inter CGT afin de défendre le pluralisme de l'information économique, les dés étaient pipés, et la fermeture de *La Tribune* inéluctable. Le titre a finalement été vendu pour une somme dérisoire. Moins de 10% des effectifs de l'époque travaillent désormais pour la publication hebdomadaire et son site Internet.

La presse quotidienne n'est pas la seule à souffrir de ces restructurations à marche forcée. Ainsi, la presse spécialisée s'est lancée dans une fuite en avant, avec l'ambition d'obtenir à court terme des profits importants, modèle qui va de pair avec le financement d'acquisitions par endettement LBO (Leveraged buy-out). Le groupe Infopro Digital poursuit cette stratégie et, après la constitution du pôle de presse spécialisée ETAI (de 2001 à 2007), puis le rachat de Gisi (en 2007), il a acquis, en décembre 2013, le groupe ISH (*Le Moniteur*), lui-même victime de trois LBO successifs ayant conduit à son surendettement. Il totaliserait aujourd'hui 20% du chiffre d'affaires de la presse spécialisée, et tout indique que sa croissance continuera dans les années à venir.



Autres manifestations de cette obsession de la rentabilité immédiate, WKF (Wolters Kluwer France) a cédé en 2012 son pôle santé, jugé insuffisamment rentable, et le groupe Reed Elsevier a mis en vente, en 2013, son pôle de presse spécialisée RBI (Reed Business Information).

L'UNITÉ COMME REMPART À LA MOROSITÉ

Au total, les plans de licenciements (départs volontaires ou licenciements secs, ruptures conventionnelles), les harmonisations sociales par le moins-disant frappent l'ensemble des salariés, quelles que soient les formes de presse, semaine après semaine. Fleurus Presse, *Le Figaro*, *Les Échos*, le groupe *Le Monde*, *Le Parisien*, *L'Équipe*, *Sud-Ouest*, *Nice-Matin*, *Paris-Normandie*, *Centre-Presse*, *Ouest-France*, le groupe Lagardère, *Le Nouvel Observateur*, le groupe *L'Express*... subissent la même

politique appliquée par des patrons de presse devenus, en l'espace de quelques années, de simples comptables chargés de licencier ou rogner les droits des salariés. Quelle que soit la forme de presse, la politique patronale n'a d'autre objectif que de distiller la peur dans l'esprit des salariés. Une peur chronique face à leur devenir professionnel, afin que chacun se résigne. Info'Com-CGT ne cédera pas à cette pression qui mène au fatalisme et au chômage. Les directions en profitent pour remettre tout en cause: statuts, conventions collectives et autres avantages parfois chèrement acquis grâce aux batailles syndicales. Les derniers accords, signés par certains syndicats et transformés en loi par le gouvernement, facilitent le sombre dessein des patrons. La conscience et l'action collective deviennent de plus en plus difficiles. Nous devons réaliser un véritable travail pédagogique, à tous les niveaux, pour rassembler des populations professionnelles différentes que les directions travaillent à opposer.

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

- ✍ **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 adossées 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 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 renoué et protecteur s'adressant à toutes les catégories de personnel.**
- ✍ **Défendre un équilibre économique et éditorial entre support papier et numérique.**



Publicité

La pub à l'heure des concentrations et du « big data »

Plus de 44 000 salariés dans la branche (130 000 si on considère la branche étendue), 28,4 milliards de chiffre d'affaires en 2013 en France pour 8 700 entreprises... les chiffres de la publicité donnent le vertige.

De la très petite entreprise (70% des sociétés comptent moins de dix salariés) à la récente fusion entre le français Publicis et l'américain Omnicom (donnant ainsi naissance au numéro un mondial de la communication), la publicité est le secteur des superlatifs.

Secteur stratégique dans l'économie capitaliste et moteur d'une société de consommation exacerbée, la publicité est au service des entreprises qui communiquent toujours plus dans le but perpétuel de convaincre les clients d'acheter leurs produits.

pour valoriser leurs produits ou leurs services. Les budgets alloués y sont de plus en plus importants et les entreprises bâtissent de véritables plans stratégiques de communication pour développer leur marché, leur marque ou leur influence.

Pour satisfaire leurs clients, les entreprises de la publicité intègrent sans cesse de nouveaux développements – les derniers en date étant le numérique (dont le big data) et le mobile – doublés d'une course au gigantisme dans ce secteur très concurrentiel et mondialisé.

Dans le même temps, on constate un désamour grandissant des Français vis-à-vis de la pub (80% s'en désintéressent) sans compter les publiphobes qui ne cessent de progresser. Manque



Si le marché publicitaire a connu une croissance inégale, il a plutôt bien résisté à la crise. En 2013, les investissements publicitaires bruts plurimédias ont ainsi connu une croissance de 2,5% (0,2% en 2012). Un résultat à pondérer par les recettes publicitaires des médias traditionnels qui, elles, baissent de 3,6% (à 13,3 milliards d'euros pour 2013), au bénéfice des *pure players* (les médias édités uniquement en ligne).

Aujourd'hui, toutes les entreprises intègrent le besoin de communiquer auprès du grand public ou des professionnels

Une baisse générale en 2013

- Télévision: – 3,5% (– 4,5% en 2012)
- Presse: – 8,4% (– 8,2% en 2012)
- Presse quotidienne nationale (PQN): – 10,2% (– 8,9% en 2012)
- Presse quotidienne régionale (PQR): – 6,4% (– 6,7% en 2012)
- Hebdomadaires régionaux: – 3,9% (– 1,5% en 2012)
- Magazines: – 9,6% (– 5,5% en 2012)
- Presse spécialisée: – 11,5% (– 7% en 2012)
- Presse gratuite d'annonces: – 7,5% (– 23,7% en 2012)
- Presse gratuite d'information: – 5,9% (– 2,5% en 2012)
- Publicité extérieure: – 1,7% (– 1,7% en 2012)
- Annuaire: – 5,8% (– 5% en 2012)
- Courrier publicitaire: – 7,5% (– 5,2% en 2012)
- Imprimés sans adresse: – 1,8% (+0,6% en 2012).



d'originalité, message standardisé ou parfois sexiste, pub envahissante, manque de loyauté... sont autant de critiques justifiées. Les métiers de la création subissent d'ailleurs un véritable virage depuis le développement des technologies numériques et les employeurs pensent avoir de moins en moins besoin de talents créatifs: ils privilégient l'ingénierie, la production à grande échelle et les techniques pour cerner les consommateurs sans avoir recours à de la création.

La publicité a cependant la capacité de s'adapter aux évolutions sociétales au point qu'elle façonne, voire conditionne les esprits. Elle sait d'ailleurs très bien s'adapter à son époque: de la «réclame», elle est devenue la «publicité», puis la «pub» et, aujourd'hui, la «communication».

Derrière ces évolutions se cachent des concepts ou de nouvelles pratiques qui font de ce secteur un laboratoire d'expériences. Certaines d'entre elles sont d'ailleurs dangereuses, à l'image du neuromarketing (discipline émergente qui vise à mieux comprendre les comportements des consommateurs grâce à l'identification des mécanismes cérébraux qui interviennent lors d'un achat ou face à une publicité), ou le big data (collecte de données personnelles) pour «adapter l'offre publicitaire» et «personnalisée», affirment ses promoteurs.

Cette massification du secteur s'accompagne d'une forme d'industrialisation qui met les salariés dans une situation radicalement nouvelle. Ainsi, on peut constater une réelle dégradation des conditions de travail, une précarité galopante, sans compter une standardisation des métiers. Des paillettes qui ont longtemps fait rêver, la pub est devenue un secteur où des salariés souffrent du travail en *open space* (espace ouvert), de la pression au travail générant stress, *burn-out* (syndrome d'épuisement professionnel), dépression et harcèlement. À cela s'ajoutent les ruptures conventionnelles qui sont légion et que l'on présente aux salariés dont on veut se débarrasser comme un «cadeau» de leur direction.

Cette triste réalité est à mettre en corrélation avec une réelle faiblesse des syndicats dans ce secteur, qui jouent peu leur rôle de contre-pouvoir.

L'ACTION DU SYNDICAT

C'est à partir de ce constat que le syndicat a décidé d'investir ce secteur après son premier congrès en 2010, en y accordant du temps et des moyens pour reconstruire un front syndical actif permettant de dénoncer les excès, d'agir contre les injustices et de reconstruire une véritable force CGT dans les entreprises de la publicité.



En quatre ans, les efforts n'ont pas été vains. De 4 adhérents en 2010, nous en comptons 186 aujourd'hui. Autant dire une percée réelle, rendue possible par l'aide des camarades de la PQN qui ont consacré une partie de leurs moyens militants au développement syndical dans ce secteur composé majoritairement de salariés de moins de 35 ans (49,5%) et de femmes (52,6%). Cette motivation et cette détermination nous ont permis de nous implanter dans de nombreuses entreprises (27 à ce jour) et de développer une communication adaptée aux salariés de la communication.

Avec pour mot d'ordre général: «Construisons un syndicat fort», s'appuyant sur une syndicalisation quotidienne, le syndicat est devenu un acteur qui compte dans le secteur, venant appuyer et renforcer la Filpac-CGT dans ses actions et dans les négociations. Articulant interventions dans les instances représentatives du personnel, réactivité, aide individuelle, expression collective et plan d'action syndical dans chaque entreprise, nous avons réussi à développer un discours audible, lisible et utile. Au point de devenir la première force syndicale dans le groupe Publicis.

Cette évolution s'est appuyée sur de nombreuses distributions de tracts, des manifestations publiques inédites. Quelques exemples: notre mobilisation devant la fédération patronale de la publicité

lors des négociations salariales 2010, «l'apérocacahuètes» en 2012 et «les miettes du gâteau» en 2013 ont permis aux salariés du groupe Publicis d'exiger une meilleure répartition des richesses, en regard du salaire mirobolant de leur patron et des dividendes versés aux actionnaires.

La question des salaires est d'ailleurs omniprésente dans la tête des salariés qui s'indignent de la perte de pouvoir d'achat, du décrochage des minima conventionnels (on trouve des inégalités flagrantes, de coefficient et de rémunération) alors que les résultats nets des entreprises de la publicité n'ont jamais été aussi bons.

Enfin, nous avons réussi à créer un réseau syndical de militants du secteur permettant de développer notre audience et notre crédibilité dans les différents métiers: agences, affichage extérieur, régies publicitaires, etc. L'action du syndicat a aussi clairement pris une dimension européenne et internationale dans ce secteur, avec l'appui d'UNI Global Union (syndicat sectoriel international auquel la Filpac-CGT est adhérente) pour construire, dans des groupes mondialisés comme Publicis, un réseau syndical et une coordination européenne et mondiale.



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

- ✎ **Continuer notre déploiement en direction des entreprises de la publicité, particulièrement dans les groupes où nous sommes absents.**
- ✎ **Lancer une campagne de syndicalisation globale et adaptée par entreprise ou par public, avec l'objectif d'atteindre les 400 syndiqués du secteur de la publicité d'ici au prochain congrès.**
- ✎ **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.**
- ✎ **Mener une campagne avec initiatives, interpellations, actions...**
- ✎ **pour des augmentations de salaires et promouvoir une grille des salaires et de coefficients en adéquation avec nos qualifications et les évolutions de nos métiers.**
- ✎ **Construire une action revendicative commune des salariés de la branche en complément de l'action dans les entreprises.**
- ✎ **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.**
- ✎ **Amplifier notre action et nos activités syndicales européennes et internationales, notamment au sein d'UNI Global Union.**



Les citoyens noyés par la culture «discount» ?



La filière de l'édition couvre une multitude de métiers et de sociétés, allant de l'éditeur au libraire, en passant notamment par l'imprimeur ou le distributeur. Les entreprises sont principalement implantées en région parisienne. Pas moins de 10 000 éditeurs existent en France: certains sont des mastodontes, d'autres des sociétés unipersonnelles, mais la plupart sont des très petites entreprises.

Le secteur traditionnel ne se porte pas bien. Et cette situation cache des réalités très différentes. Le nombre de titres produits et commercialisés augmente. Le nombre d'éditeurs, lui, diminue au profit d'une concentration autour de grands groupes leaders sur le marché (Hachette, Edisis, etc.). La diffusion du livre numérique, espérée par beaucoup de patrons, est en croissance (4,5% des ventes). Mais celle-ci entraîne une augmentation des licenciements. La filière se fait piller sa valeur ajoutée par la grande distribution, les leaders de la diffusion numérique ou de la vente en ligne. Ceux-ci compriment la plus-value des maisons d'édition afin d'augmenter leurs marges et les dividendes des actionnaires.

Amazon.fr est le spécialiste de ce pillage de richesses en s'affichant comme «le premier libraire en France», dans la plus parfaite illégalité: perception d'aides publiques en pratiquant l'évasion fiscale, non-respect de la législation sur le prix du livre... et en imposant des conditions de travail dignes du taylorisme pour les salariés. Son chiffre d'affaires s'élève à 74,45 milliards de dollars en 2013,

en hausse de 20% sur le quatrième trimestre. Le chiffre d'affaires de «500 millions» (chiffre largement contestable) réalisé en France alimente les caisses du siège social établi au Luxembourg. Sa contribution fiscale française est dérisoire, puisque seulement 3 millions (contre 25 pour la Fnac) ont été acquittés au fisc en 2011.

Si patrons et actionnaires peuvent être ravis de cette situation, les 2 000 salariés ne peuvent en dire autant. Cinq fois moins nombreux que ceux de la Fnac pour un chiffre d'affaires comparable, ils doivent se contenter d'un salaire net moyen de 1 200 euros. Cette machine de guerre de l'e-commerce, à l'instar des entreprises de la grande distribution, prétend pouvoir conseiller les citoyens dans leurs choix de lecture.

Au final, ce sont les salariés, les petites maisons d'édition, les librairies et les éditeurs indépendants qui paient la facture sociale du dogme «discount».

ÉMILE ZOLA AURAIT PU ÉCRIRE SUR L'ÉDITION

Concernant les conditions sociales et de travail, la réalité de la filière est extrêmement variable selon les sociétés, la plupart étant des entités de moins de dix salariés. Si le salaire moyen annuel est d'environ 11 676 euros net en 2006, alors que bien souvent les salariés ont un haut niveau d'études, cette donnée ne s'inscrit pas dans une réalité conventionnelle. Elle cache la différence de traitement entre la région parisienne et la province, entre gros et petits éditeurs.

Le recours d'un salarié sur quatre à un travail complémentaire est significatif de cette volonté patronale: ne pas garantir un emploi stable, à temps plein et correctement rémunéré. Les enjeux sont considérables, en termes d'emplois, de conditions de travail évidemment, mais aussi en termes de pluralisme des idées, de diversité des savoirs, en termes de démocratie et d'ouverture d'esprit. Le livre, grâce à son réseau de distribution – librairies –, est un des supports de la pensée permettant l'accès à la culture par tout citoyen sur l'ensemble du territoire.

La filière regroupe quelque 200 000 salariés sur l'ensemble de la chaîne de fabrication et de distribution. La fermeture de librairies, la concentration des éditions dans des groupes mettent en danger la culture et réduisent le nombre d'emplois. Les conditions salariales

se fragilisent, se précarisent. Cette concentration a aussi pour effet de réduire la diversité des publications au profit de « best-sellers ».

L'ÉDITION, AU SERVICE DES CITOYENS

La filière du livre a un rôle essentiel dans notre société. Le livre ou le téléchargement numérique sont des vecteurs de connaissances, d'analyses, de découvertes... et d'émancipation humaine. Le rôle d'Info'Com-CGT est évidemment de défendre les salariés, leurs intérêts et leurs conditions de travail, mais aussi d'influer sur la politique du livre dans sa dimension culturelle, avec notre fédération.

L'ACTION DU SYNDICAT

C'est en ce sens que notre syndicat s'est engagé dans la démarche entreprise par la Filpac-CGT avec l'Association de défense des métiers du livre (ADML) dont le but est de créer une véritable filière du livre face au monopole grandissant de la grande distribution sur ce créneau. Cette mainmise fragilise l'économie du livre, sa diversité, son pluralisme, son apport culturel et, par conséquent, l'emploi, les conditions de travail des salariés, et ce, de l'auteur au libraire. À noter qu'un syndicat des libraires est en cours de constitution.

Depuis un an, Info'Com-CGT s'est implanté à L'Harmattan et à Dalloz. Notre syndicat est aussi présent dans des entreprises où cette convention collective s'applique: Groupe Bayard, GER, etc. Toutefois, la situation est bien différente d'une société à l'autre:

dans certaines, il s'agit de défendre les droits inscrits dans le Code du travail ou dans la convention collective; dans d'autres, la question de l'emploi est souvent génératrice de conflits. Les attaques du patronat, petit ou grand, à l'image des autres secteurs culturels, se résument à la destruction du droit collectif.

L'édition, enjeu culturel? Notre rôle syndical doit dépasser le cadre de la défense des salariés!



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

- ✎ **Lutter contre les conditions de travail indignes du XXI^e siècle dans certaines entreprises.**
- ✎ **Revendiquer l'augmentation salariale annuelle au niveau de la branche correspondant au minimum à l'inflation annuelle constatée.**
- ✎ **Mettre en place un accord de réduction du temps de travail ou, à défaut, faire respecter l'application stricte des 35 heures quand il n'y a pas un accord d'entreprise plus favorable au salarié.**
- ✎ **Revendiquer l'embauche de salariés permettant de répondre à une surcharge de travail au-delà de 35 heures hebdomadaires.**
- ✎ **Négocier un plan de formation annuel dans toutes les entreprises afin de répondre aux besoins de compétences en matière de technologies numériques. Celui-ci doit permettre notamment d'organiser une formation annuelle de tous les salariés.**
- ✎ **Mettre en place un « Plan livre » permettant de garantir la diversité des publications, le développement des maisons d'édition 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.**



Syntec numérique

Un laboratoire de casse sociale

En 1991, le Medef fut à l'origine de la création d'une nouvelle convention collective dénommée «Syntec». Cette fédération patronale regroupe aujourd'hui 1 250 groupes et sociétés françaises spécialisées dans les professions de l'ingénierie, des services informatiques, des études et du conseil, du recrutement et de la formation professionnelle.

En 2010, cette fédération s'est orientée principalement vers l'activité du numérique. En 2012, les entreprises adhérentes de l'organisation patronale Syntec numérique ont généré un chiffre d'affaires de 49,5 milliards d'euros et revendiquent 369 000 salariés.

Cette fédération regroupant la diversité des activités numériques (métiers du web, jeux vidéo, services numériques à la personne, mobilité, infrastructures, sécurité, commerce et marketing électroniques ou Green IT) pratique un lobbying permanent auprès des pouvoirs publics et des organismes institutionnels (français et européens) dans le droit-fil des «revendications» soutenues par le Medef: «alléger» le Code du travail et la législation sociale, réduire les charges patronales et obtenir des aides massives de l'État.

À titre d'exemple, une entreprise comme Google, nouvellement adhérente de Syntec, bénéficie des aides de l'État et contourne dans le même temps ses obligations fiscales dans la plus parfaite impunité.

DES DIPLÔMÉS SOUS-PAYÉS

Le Rapport de branche 2013 de Syntec numérique valorise le nombre d'embauches réalisées depuis 2009 (+33% entre 2009 et 2010, +16% entre 2010 et 2011 et +20% en 2012 des effectifs de la branche). Un peu moins disert, ce rapport évacue le nombre

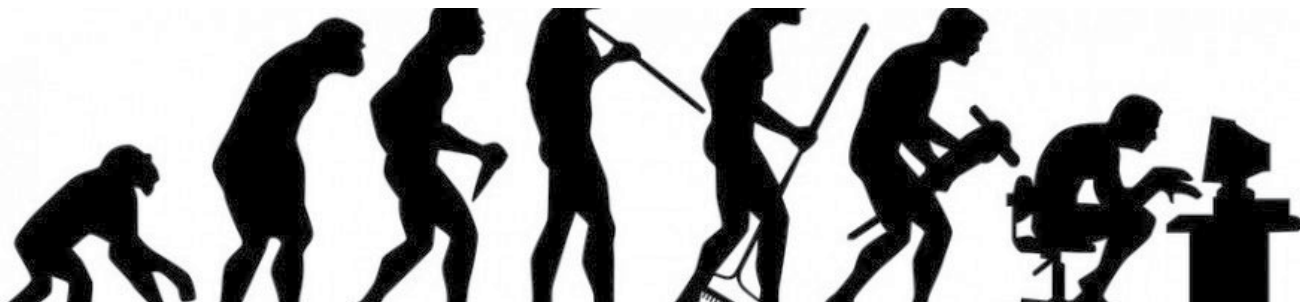
de départs constatés sur la même période. Peu surprenant d'arriver à un tel constat lorsque les salaires des ingénieurs et cadres débutent dans la grille de qualifications à 1 844 euros (1 391 euros pour les employés, techniciens et agents de maîtrise). Cela induit un *turnover* (renouvellement intempestif du personnel) considérable dans cette branche.

Malgré les longues et difficiles années d'études validées par des diplômés, le patronat impose un nivellement par le bas des rémunérations, du contenu social conventionnel et des conditions de travail. Cette pression sur les salariés de la branche Syntec numérique, institutionnalisée par une convention collective au rabais, s'inscrit parfaitement dans les orientations politiques du Medef.

UNE CONVENTION COLLECTIVE HORS LA LOI

Récemment, la convention collective Syntec s'est attiré les foudres de la Cour de la cassation. L'arrêt a invalidé les dispositions des Conventions de forfaits jour Syntec qui obligeaient les salariés à effectuer des journées à rallonge. Il est donc établi que la convention collective Syntec ne respecte pas la «*protection, la sécurité et la santé des salariés*» et ne «*garantit pas le droit à la santé et au repos*». D'autre part, des aspects fondamentaux du Code du travail sont ainsi bafoués: durée du préavis; indemnités de licenciement; paiement du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés; incapacité temporaire de travail; moyens de transport (voyages et transports).

La CGT demande que la justice «*ordonne aux organisations syndicales patronales de convoquer l'ensemble des organisations*





syndicales représentatives à une négociation en vue de mettre les dispositions qu'elle critique en conformité avec le principe d'égalité».

DES AVANCÉES CONCRÈTES AVEC INFO'COM-CGT

L'implantation d'Info'Com-CGT dans un secteur appliquant la convention collective Syntec numérique est relativement récente. À ce jour, deux sections syndicales représentent notre syndicat dans des groupes de presse spécialisée et de la publicité. Il s'agit de Red on Line (groupe Infopro Digital) et de Publicis Webformance.

Les salariés de Red-on-Line, société de conseil juridique, subissaient un harcèlement constant de la part de la hiérarchie, des conditions de travail dégradées (sous-effectif et surcharge de travail), des salaires *a minima*, une distribution de primes au compte-gouttes (non fondée sur des critères objectifs et justes). Ce climat a créé une explosion des arrêts maladie, des plaintes pour harcèlement, un *turn-over* élevé et l'usage d'antidépresseurs pour de nombreux salariés.

Cette situation a suscité une réaction solidaire de tout le personnel qui s'est concrétisée par des adhésions et par un niveau important de sympathie pour notre syndicat. Dans le cadre des

élections professionnelles de 2012, les candidates d'Info'Com-CGT ont été élues sur un score sans appel (29 voix sur 30 votants). Ce rapport de forces nouveau a permis d'obtenir des avancées concrètes: le renvoi du dirigeant de la société, l'évolution vers le statut cadre pour certaines salariées, une nouvelle organisation du travail et un dialogue avec la direction pour tenir compte des heures de déplacements et des heures supplémentaires.

Point de fatalité et de résignation face à la convention collective Syntec numérique: la constitution d'une section syndicale Info'Com-CGT, l'action solidaire et la détermination à faire reconnaître ses compétences sur la base d'un salaire décent restent les meilleurs atouts pour améliorer les conditions sociales des salariés de la branche.



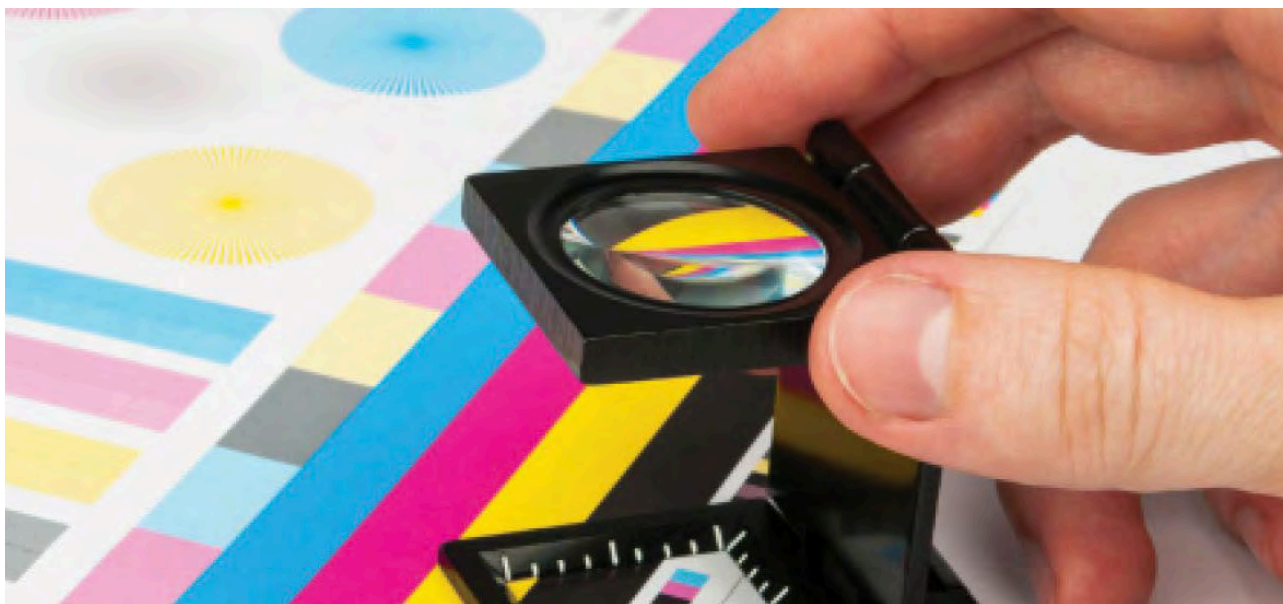
Info'Com-CGT s'engage, revendique et décide

- ✎ **Travailler dans un cadre régional et interprofessionnel CGT afin d'engager les recours juridiques permettant de rendre illégale la convention collective Syntec, puis négocier des conventions collectives de filières.**
- ✎ **Développer des liens étroits avec la Fédération des sociétés d'études CGT afin de travailler sur le contenu revendicatif et favoriser des initiatives inter-fédérales.**
- ✎ **Travailler à la construction d'un collectif Syntec numérique Info'Com-CGT afin de créer un rapport de forces efficace.**
- ✎ **Travailler à la constitution de nouvelles sections syndicales Syntec numérique.**
- ✎ **Engager des actions solidaires inter-secteurs dans les sociétés relevant de la convention collective Syntec.**
- ✎ **Participer à l'activité revendicative du secteur et des initiatives de la branche.**
- ✎ **Développer la syndicalisation des blogueurs.**



Industrie graphique

Des salariés sous la pression du dumping social



L'industrie graphique regroupe trois grands secteurs d'activité: prépresse; imprimerie; finition, façonnage et reliure. La branche compte près de 5 000 établissements dont une grande majorité de petites entreprises qui ont de plus en plus de difficultés à exister. Un peu plus de 52 000 salariés travaillent dans ce secteur, implanté principalement dans cinq bassins d'emploi: l'Île-de-France, le Nord – Pas-de-Calais, le Centre, les Pays de la Loire et la région Rhône-Alpes.

Les imprimeries de labour couvrent 80% de l'emploi et réalisent l'essentiel du chiffre d'affaires du secteur (près de 7 milliards d'euros), notamment depuis qu'elles ont intégré le prépresse en amont et la finition en aval. Les tonnages imprimés ont baissé de 4,4% en France sur les dix premiers mois de l'année 2013 par rapport à 2012.

Plusieurs raisons expliquent ces difficultés:

- D'abord, la pression importante exercée sur les prix de vente d'imprimés par les donneurs d'ordres (publicité, édition, presse). Au détriment des questions environnementales et des droits salariaux, ces derniers font également le choix d'imprimer à l'étranger, dans les pays de l'Est ou en Chine.

- La «surcapacité» est également pointée du doigt par le patronat pour expliquer la destruction des emplois alors qu'aucune politique de relocalisation de la production n'est mise en œuvre. Le patronat prend pour alibi la stagnation de la demande et de la modernisation des imprimeries ces dernières années. Pour alimenter les unités à grandes capacités de production, les entreprises prennent en charge des travaux à faible marge.

En 2012, l'âge moyen des salariés dans la branche est de 42,5 ans avec 66,5% d'hommes et une ancienneté en moyenne de 15,8 ans. D'ici à 2017, le nombre de départs à la retraite dans les activités de l'impression traditionnelle, du prépresse et de la finition devrait être d'environ un salarié sur dix.

LES DIFFICULTÉS DE LA BRANCHE

L'industrie graphique a subi de plein fouet, à la fin des années 1990, d'importantes restructurations, notamment dues à une automatisation des fonctions dans la chaîne de fabrication avec



l'arrivée des technologies numériques. Les plans de licenciements ont principalement touché le prépresse et l'imprimerie tandis que le routage, de plus en plus sous-traité à un autre secteur d'activité (La Poste, Géodis, etc.) employant beaucoup de travailleurs précaires, a été relativement épargné.

Le prépresse (8 100 salariés en 2006) a connu une implosion des grosses entités au profit de petites structures, voire à son intégration dans les centres d'impression (71 500 salariés en 2006).

Les entreprises spécifiques au secteur du prépresse disparaissent sous la pression financière des donneurs d'ordres. Elles subissent les automatisations de traitement des contenus en amont ou en aval, et la réinternalisation des productions leur fait perdre beaucoup de charge de travail.

Cette problématique pourrait être largement améliorée si un véritable travail de marketing de l'offre s'engageait sur le secteur. Les entreprises privilégient les aspects techniques au détriment d'une prospection commerciale. Cette politique ne permet pas les investissements nécessaires au niveau de la branche et prive les salariés de formations leur ouvrant des possibilités d'évolutions professionnelles vers d'autres métiers.

L'ACTION DU SYNDICAT

Notre implantation actuelle, principalement dans de petites structures, s'est affaiblie: nos camarades subissent individuellement des licenciements économiques sans que nous ayons le rapport de forces nécessaire pour inverser la tendance. C'est le cas pour nos camarades de l'entreprise Hafiba qu'un patron « mafieux » a démantelée ou de notre camarade de Compo Juliot. Bilan: nous n'avons plus que des camarades isolés dans quatre entreprises.

Notre syndicat a également soutenu, dans le cadre des travaux du Comité Inter CGT avec nos camarades de SIP-CGT, l'élaboration

d'une solution alternative permettant la production conjuguée de produits de presse quotidienne et magazine en termes d'impression. L'imprimerie Newsprint, s'appuyant sur un socle social de haut niveau, permet de démontrer que le dumping tarifaire exercé par les patrons du labeur est loin d'être une règle absolue. Les investissements réalisés répondent ainsi à l'argumentaire des patrons du labeur sur la « surcapacité » du secteur impression qui se traduit pour eux par de nombreuses suppressions d'emplois. L'exemple Newsprint démontre son efficacité et doit être développé dans l'avenir.

Dans ce secteur d'activités, nous devons travailler rapidement à lui donner un autre avenir en permettant aux salariés des évolutions professionnelles vers la production de produits et services issus notamment des technologies numériques.



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

- ✎ **Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche afin de travailler aux évolutions professionnelles et garantir les emplois de chaque salarié.**
- ✎ **Revendiquer l'augmentation des salaires compensant au minimum l'inflation annuelle constatée.**
- ✎ **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.**



Journalistes

Des moyens humains pour une information de qualité

Les journalistes constituent une profession au centre de nombreux enjeux démocratiques, ce qui entraîne plusieurs conséquences : une médiatisation et une politisation centrées autour du rôle du journaliste (indépendance, connivence...), une convention collective nationale unique (même si les grilles de salaires sont négociées par formes de presse ou de médias), des syndicats de métiers défendant fortement la fonction de journaliste, une forte identité corporatiste, ou encore la présence, à côté des syndicats, d'organisations de journalistes (les sociétés de rédacteurs).

Info'Com-CGT considère les journalistes comme une profession spécifique, mais pas comme une catégorie de salariés à part.



Les journalistes sont victimes des mêmes logiques économiques et antisociales que les autres salariés. L'unité d'action doit donc rester la règle dans le travail syndical et dans les conflits sociaux.

Selon les chiffres de la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP), la presse écrite concernait, en 2012, les deux tiers des journalistes encartés, sur un total de 37 477.

UN JOURNALISTE SUR SIX EST UN PIGISTE, SELON LA CCIJP

Les journalistes se répartissent en plusieurs fonctions qui se repositionnent régulièrement en lien avec les évolutions technologiques (rédacteurs, secrétaires de rédaction, graphistes, photographes, infographistes, iconographes, etc.), au sein d'une organisation où le syndicat estime avoir son mot à dire.

À noter que le métier se féminise fortement (en 2012, on comptait 45,7% de femmes journalistes encartées pour 54,3% d'hommes). Mais les femmes, majoritaires chez les jeunes journalistes, sont embauchées de plus en plus sous contrats précaires, et bénéficient rarement de postes de direction. Selon la même enquête, l'écart des revenus entre hommes et femmes en CDI est de 12,2%. En ce qui concerne l'entrée dans le métier, enfin, le CDI n'est plus la norme depuis longtemps (38,8% seulement de CDI en 2012 pour les premières demandes de carte).

Dans ce tableau, il est important de prendre en compte la situation des pigistes (un journaliste sur six est un pigiste, selon la CCIJP)

Effectifs de journalistes dans la presse écrite* :

- Presse magazine (dont hebdomadaire nationale) : 28,7% ;
- Presse quotidienne régionale : 23,6% ;
- Presse spécialisée (dont professionnelle) : 19,5% ;
- Presse quotidienne nationale : 11,4% ;
- Agences de presse : 9,4% ;
- Presse hebdomadaire régionale : 7,4%.

*Source : Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP).



qui, tout en bénéficiant juridiquement d'un CDI, sont souvent victimes de stratégies patronales visant à les assimiler à des CDD ou à des prestataires extérieurs, au mépris de la loi Cressard de 1971. En 2012, 30% des pigistes gagnaient moins de 1 500 euros par mois. L'accord national pigistes de 2008, signé par des syndicats minoritaires, les a enfermés dans leur situation, avec le risque de voir s'éloigner leurs droits à l'application pleine et entière de la convention collective nationale.

Du point de vue social, la régression du niveau de rémunération et des conditions de travail des journalistes est une réalité depuis vingt ans et, dans beaucoup d'entreprises, un fossé s'est creusé entre les anciens, souvent des hommes, bien placés dans la hiérarchie, bien payés, et les jeunes, catégorie très féminisée, souvent précaires, mal payés, sans évolution professionnelle et soumis à des charges de travail excessives. En 2012, 8,5% des journalistes en CDI gagnaient moins de 2 000 euros par mois, avec une moyenne d'âge de cinq ans inférieure à la moyenne des journalistes et un niveau de formation supérieur.

Les éditeurs n'hésitent plus à ringardiser les journalistes «seniors», qui ne sont «plus à la page», qui ont des droits «d'une autre époque», et à valoriser ces jeunes journalistes «techno», moins chers et plus «adaptés» aux contraintes de l'information en continu. Info'Com-CGT reste vigilant pour que la volonté des éditeurs d'un salariat à deux niveaux ne devienne pas la norme: d'un côté, les stars (signatures, encadrement, etc.); de l'autre, les «petites mains» qui feraient le même travail mais à salaire moindre.

UNE FORTE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le passage à des postes d'encadrement par évolution interne est tellement difficile que le patronat a mis en place des formations spécifiques permettant de former directement des cadres journalistes, notamment avec l'école de journalisme de Sciences-Po, sous l'égide notamment de Nicolas Beytout, patron du quotidien de droite *L'Opinion*.

Pour les journalistes du bas de l'échelle, le non-remplacement des salariés partis à la retraite, en clause de cession ou de conscience, en plans de départs volontaires (PDV) et la charge de travail supplémentaire due au numérique sont à l'origine d'une forte dégradation des conditions de travail ces dernières années.

Aux yeux des éditeurs, l'apport numérique est une simple continuité du travail journalistique. Or, cela se fait souvent au détriment de l'enquête, de la réflexion, pour placer le journaliste dans une notion de production, de flux d'informations, de temporalité. Cette logique produit une automatisation et un formatage au détriment du recul nécessaire à un traitement de qualité et original de l'information. Pour de nombreux journalistes, le «journalisme» de données (data journalisme) risque d'accentuer cette «robotisation» de l'information en déplaçant le centre névralgique de la rédaction vers le service informatique de l'entreprise de presse. Info'Com-CGT est favorable au développement d'un modèle mixte papier-numérique et revendique des moyens humains supplémentaires et des formations pour toutes les fonctions journalistiques pour réaliser une information de qualité.



En effet, d'une part le support numérique ne constitue pas en soi un modèle économique viable (hormis peut-être quelques *pure players* comme Médiapart), mais il ne faut pas que le numérique vienne cannibaliser le travail réalisé autrefois à 100% sur le papier. Il est impossible de faire mieux avec moins : il est donc nécessaire de développer le travail d'enquête et d'investigation, car développer le lectorat suppose une originalité des contenus.

L'ACTION DU SYNDICAT

Notre syndicat s'est beaucoup investi, depuis quatre ans, dans la défense des journalistes, notamment dans quelques entreprises en situation désespérée. À *L'Équipe*, la présence d'Info'Com-CGT a permis de limiter les dégâts potentiels du plan de départs volontaires et de s'engager dans un accord groupe de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Une action que nous avons assumée, aussi, au groupe Express-Roularta (GER), avec un accord sur la titularisation de nombreux CDD dans le cadre très délicat d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Notre syndicat a été très présent et force de propositions lors des conflits de *La Tribune* et de *France-Soir* : interpellation du ministère et des groupes parlementaires, proposition d'une charte de l'information, occupation symbolique de l'arc de Triomphe, notamment. Nous avons été en première ligne pour dénoncer les risques pour le pluralisme de l'information économique,



dans le premier cas, et la dérive affairiste et démagogique, dans le second cas. Mais nous n'avons pu mener à bout notre combat : les directions de ces titres, avec la complicité des pouvoirs publics, ont tué deux quotidiens nationaux.

Plus positif, une minute de discussion sur le bimédia a été signée en presse quotidienne nationale. Un premier pas qui doit maintenant se concrétiser par un accord permettant d'assurer l'ouverture au numérique dans des conditions sociales et salariales acceptables. Dans de nombreuses entreprises, enfin, notre présence a permis d'obtenir des accords salariaux acceptables pour les journalistes et de négocier des accords de droits d'auteur ambitieux, permettant d'éviter la mutualisation des contenus.

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

- ✎ **Mettre en place des accords de droits d'auteur de qualité, excluant les dérives constatées au début de l'application de la loi Hadopi (familles cohérentes de presse, notamment).**
- ✎ **Défendre le statut de journaliste et l'ensemble des fonctions : rédacteurs, secrétaires de rédaction, graphistes, photographes, infographes, iconographes, etc.**
- ✎ **Définir de nouvelles qualifications pour les salariés travaillant sur plusieurs supports.**
- ✎ **Mettre en place dans les entreprises de presse écrite des plans de formation afin d'assurer la transition vers le multimédia (internet, radio, vidéo, etc.).**
- ✎ **Maintenir et développer les droits des pigistes comme journalistes dans le cadre de la convention collective nationale des journalistes : contrat à durée indéterminée, maladie, maternité, accès au comité d'entreprise, etc.**
- ✎ **Garantir l'indépendance absolue des équipes éditoriales par un droit de veto sur la nomination des responsables éditoriaux.**
- ✎ **Rechercher en permanence des convergences entre les journalistes et les autres catégories de salariés des entreprises de presse écrite, etc.**



Cadres

Votre hiérarchie ne peut plus vous «encadrer»!

L'encadrement a longtemps été «chouchouté» par les directions. Mais cette ère est dorénavant révolue. Depuis plusieurs années, les cadres et l'encadrement font l'objet de remises en cause fortes sur toutes les questions les concernant: manière de diriger et d'organiser le travail, «liberté» de prise de décision et rémunérations souvent faibles au vu des responsabilités.

Dans tous les secteurs, les directions communiquent sur les difficultés économiques de «leur entreprise» liées à la «crise», à la mondialisation, aux délocalisations, les «obligeant» à remettre en question le statut et les salaires des cadres, ainsi que les méthodes d'encadrement afin de «gagner en compétitivité». De toutes parts, les cadres sont attaqués, ici par une désorganisation du travail,

ailleurs sur le temps de travail, les congés, les RTT. Les cadres se prolétarisent.

Malgré leur statut de cadre – statut souvent acquis par la reconnaissance de leurs qualifications ou de leur niveau d'études –, les salaires bruts annuels à l'embauche oscillent autour d'un salaire moyen de 36 000 € (29 000 € pour un jeune diplômé ayant moins d'un an d'ancienneté, 31 000 € de un à cinq ans d'ancienneté et 39 000 € de cinq à dix ans). Victimes d'une politique discriminatoire, les femmes sont particulièrement touchées: elles sont embauchées entre 24 000 € et 27 000 € pour 80 % d'entre elles. Les salaires d'embauche sont en nette régression pour les cadres ayant peu d'expérience ou retrouvant un emploi après une période de chômage.





STRESS PROFESSIONNEL ET PRESSION MORALE

Les cadres déjà dans l'emploi subissent, à l'instar des autres salariés, la rigueur salariale depuis le début de la « crise » : les rémunérations restent stables, voire baissent. Le nombre d'entreprises attribuant des augmentations individuelles ou collectives est en net recul et les enveloppes prévues à cet effet sont moindres. Les directions favorisent l'individualisation des augmentations et concentrent celles-ci au profit des jeunes cadres sortant des grandes écoles.

Les conditions de travail se sont totalement dégradées : le stress, lié à des consignes contradictoires au gré des changements hiérarchiques permanents et aux objectifs souvent inatteignables (réduction des coûts et augmentation des recettes), ne cesse d'augmenter au point où certains salariés décident de mettre fin à leurs jours. Le stress professionnel et la pression morale sont devenus le quotidien de l'encadrement, alors que la recherche de la qualité, de progrès, de développement et d'amélioration du travail devrait être la norme.

Le paroxysme de l'indépendance des directives patronales ne connaît pas de limites lorsque l'encadrement est sommé d'être disponible 24 heures sur 24 sous prétexte que les technologies numériques permettent d'être joignable en permanence, donc corvéable à merci. La conséquence d'une telle logique : nombre de cadres se détachent de leur entreprise et viennent travailler « à reculons ».

Il faut aussi souligner la discrimination que peuvent subir les cadres dès que ceux-ci ont dépassé la cinquantaine. Malgré leurs investissements, leurs expériences et leurs compétences, nombreux sont ceux qui font l'objet d'une procédure de licenciement sur le seul critère de l'âge. Ils sont alors remplacés par des plus jeunes, souvent surdiplômés par rapport au poste à responsabilité occupé, sous-payés et sont soumis à des horaires de travail dépassant la raison. Les quinquagénaires, quant à eux, sans perspectives d'emploi jusqu'à leur retraite, tombent dans des dépressions et un désespoir qui peut avoir des conséquences graves dans le cercle familial.

L'ACTION DU SYNDICAT

Longtemps structuré uniquement chez les ouvriers, Info'Com-CGT syndique les ICTAM depuis 2006, considérant qu'il est important de casser la digue entre statuts pour défendre l'ensemble des salariés d'une même entreprise. Ce redéploiement porte aujourd'hui ses fruits puisque notre syndicat compte parmi ses membres 187 ICTAM, soit 37% de nos adhérents actifs.






Pour poursuivre notre action avec et auprès des cadres, il s'agit de continuer à travailler autour des questions d'encadrement, notamment pour contrer les méthodes managériales imposées par le patronat. Celui-ci entend imposer une « culture » de l'entreprise

sous le prisme économique, insufflant la peur et la sanction dans l'esprit des salariés. Face à cela, 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, leur implication dans leur travail et dans la prise de décisions, développe l'émancipation de chacun et l'intelligence collective afin de créer de la valeur ajoutée.

Nous avons aussi un travail important d'inventaire. Nombre d'entreprises emploient des salariés sous statut cadre afin de contourner la loi sur le temps de travail par la mise en place d'un forfait jour. Il est important de combattre cette disposition et de demander une reconnaissance des qualifications et des formations initiales, tant en termes de salaire que de coefficient.

Enfin, l'inégalité salariale est criante d'un collègue à l'autre, mais aussi et surtout entre femmes et hommes. Nous exigeons d'urgence le strict respect de l'égalité salariale de tous les cadres. Il nous faut faire des NAO un moment important de mobilisation sur cette question.

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

-  **Mettre en place dans chaque branche et entreprise une grille de fonctions et de qualifications incluant salaires et progressivité des déroulements de carrière.**
-  **Réévaluer les grilles existantes afin de redéfinir les qualifications, les fonctions et de prendre en compte une meilleure progressivité des déroulements de carrière.**
-  **Revendiquer des plans de formation professionnelle de haut niveau permettant une évolution de carrière.**
-  **Augmenter les salaires au niveau de la branche au minimum au niveau de l'inflation constatée annuellement.**
-  **Mettre en place un accord de réduction du temps de travail respectant la vie privée et refusant le forfait jour. Sinon, le strict respect des 35 heures quand il n'y a pas un accord d'entreprise plus favorable au salarié.**



Employés

Vos salaires ne sont pas au niveau de vos compétences

Les employés, techniciens et agents de maîtrise pâtissent, dans nos secteurs, de conventions collectives beaucoup moins protectrices que celles des ouvriers, des journalistes ou des cadres. Ils constituent pourtant la catégorie la plus importante en termes d'effectifs.

Ainsi, dans la presse écrite, ils totalisaient, en 2010, 40% des effectifs, estimés par l'Afdas à 80 000 personnes, un chiffre qui dépasse les 50% en presse régionale, la catégorie des employés devenant même hégémonique dans le portage, l'imprimerie de presse, ou encore le routage. Dans la publicité, toujours en 2010, ils regroupaient 51% des salariés, sur un effectif d'un peu plus de 100 000 personnes. Dans le labeur, sur un effectif national évalué à 70 000 salariés en 2009, ils étaient 26% (source Afdas). Dans la convention collective des bureaux d'études techniques, sur 700 000 salariés en 2009, ils étaient 38% (source Syntec). Enfin, dans l'édition, secteur majoritairement constitué d'encadrants (15 000 salariés selon la synthèse nationale 2012 élections professionnelles), ils sont moins nombreux, la fonction d'employé étant concentrée sur quelques métiers bien précis (correcteurs, lecteurs-correcteurs, maquettistes, techniciens de fabrication, assistants d'édition).

Cette catégorie de salariés, la plus mal payée – souvent peu au-dessus du SMIC –, constitue un laboratoire de l'emploi bradé: peu d'évolution de carrière, des hausses de salaires limitées aux

augmentations générales, des départs non remplacés, des postes externalisés, sous-traités, mutualisés, fusionnés ou basculés dans des filiales offshore (standards, services après-vente, services abonnés, bases de données, etc.). De plus, lors de l'externalisation progressive de certains services, les employés doivent former leurs nouveaux collègues, sur place ou à distance, parfois à l'étranger, puis assurer l'interface entre les salariés étrangers et d'autres services de l'entreprise, une charge supplémentaire qui n'est pas valorisée.

Le modèle mis en avant par le patronat, on le connaît: «Attention, des centaines de chômeurs attendent votre place!». Ce discours patronal induit une véritable angoisse sur la finalité et sur l'utilité du travail, et décourage les employés, parfois surqualifiés ou très expérimentés, à faire valoir leurs droits. À la clef, une pression sur les salaires, des salariés qui acceptent des temps de transport considérables et des conditions de travail indignes, toute contestation entraînant des situations de harcèlement, voire des licenciements abusifs.

PRÉCARITÉ ET DÉPENDANCE SOCIALE

Mal informés sur la formation, présentée par l'employeur comme un luxe inutile, les employés doivent surmonter de nombreux obstacles administratifs pour y accéder. Et lorsque, au retour d'un congé formation, leur nouvelle qualification n'est pas exploitée convenablement, nombreux sont celles et ceux qui se découragent face au mépris de leurs directions. Cela entraîne des décisions hâtives de rupture de contrat, à la plus grande satisfaction des employeurs qui trouvent intérêt à voir se développer des «emplois Kleenex». Pour accéder à un logement, leurs demandes sont contraintes par la difficulté d'accès au CDI et par un salaire modeste, qui pèse sur leurs droits.

Alors que les situations de troubles dépressifs touchent un salarié sur quatre (source Capital santé), les employés, moins qualifiés et moins payés que les autres catégories de salariés, sont les plus fragilisés. Les stratégies déployées par les employeurs visent à renforcer la précarité et la dépendance sociale des employés. Ainsi, la mise en place d'un salaire variable, fondé sur des éléments quantitatifs ou qualitatifs, augmente le temps de travail, son intensité, et constitue un chantage à la loyauté des employés envers leurs responsables directs. Ces primes, ersatz d'augmentation, n'améliorent pas le niveau de vie.

ÉTUDE : FAIRE L'AMOUR
AMÉLIORE LA PRODUCTIVITÉ



Elles permettent aussi aux employeurs de maintenir à des fonctions d'employés des salariés exerçant, en réalité, des fonctions de cadres: commerciaux, juristes, responsables logistiques, responsables éditoriaux, rédacteurs techniques, etc. Lorsqu'ils finissent ainsi par exercer des fonctions de cadres, les employés ont toutes les difficultés à se voir reconnaître le statut idoine. Le manque de critères objectifs, le flou dans les fiches de postes et dans les définitions de fonctions, et le doute entretenu sur les réelles conséquences du passage au statut cadre (cotisations supplémentaires, non-prise en compte des heures supplémentaires, charge de travail alourdie, etc.) font hésiter les employés à faire valoir leurs droits.

Fragilisés dans leur embauche, dans leur évolution professionnelle, dans leur éventuel passage au statut cadre, les employés sont aussi soumis à des ruptures de contrat déloyales. Leurs faibles droits en indemnité de licenciement conduisent les directions à présenter comme plus attractives des ruptures de contrat « négociées » ou « amiables ». Au lieu de respecter les procédures légales, lorsque leur présence n'est plus souhaitée, les employés sont victimes de chantage à la rupture conventionnelle, dont les chiffres montrent que, dans 80% des cas, celle-ci est subie.

Cette rupture conventionnelle se manifeste par une très grande inégalité, tant dans la procédure que dans le montant de l'indemnité. Victimes de désinformation et de pressions patronales, beaucoup d'employés sont incités à ne pas se faire accompagner. Les patrons entretiennent ainsi le flou sur les droits des salariés et sur le montant de l'indemnité. Pour quelques milliers d'euros, on achète alors leur silence sur les conditions réelles du départ. Les employés disposant de faibles revenus ont du mal à faire valoir leurs droits auprès des prud'hommes – le coût et la durée des procédures rendent pratiquement ces démarches inaccessibles.

Face à cette situation, nous devons faire un effort envers cette catégorie de salariés, de plus en plus minoritaire. L'adhésion à un syndicat permet de disposer d'une défense collective et donne accès à des aides matérielles, juridiques, logistiques indispensables à l'amélioration des conditions de travail.



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

- 📎 **Actualiser les définitions d'emploi liées aux responsabilités réellement exercées (qualifications et fonctions).**
- 📎 **Réévaluer l'ensemble des grilles.**
- 📎 **Établir les projections des évolutions de la carrière professionnelle s'adressant à chaque salarié.**
- 📎 **Arriver à un meilleur contrôle des fiches de poste et de leur évolution possible, notamment par la mise en place de gestions prévisionnelles des emplois et des compétences (GPEC).**
- 📎 **Établir des plans de formation professionnelle permettant une évolution de carrière.**
- 📎 **Exercer un meilleur contrôle des postes menacés, y compris avec l'analyse d'emplois exercés à l'étranger, par le biais de la GPEC et par la mise en place de liens syndicaux internationaux.**
- 📎 **Élaborer des stratégies syndicales de groupe, service par service, puisque, davantage encore que pour d'autres fonctions, les intérêts sont communs.**
- 📎 **Travailler à une meilleure analyse des rythmes et des raisons des départs par nos sections syndicales.**
- 📎 **Renforcer l'aide juridique apportée directement par le syndicat en direction des employés, l'orientation vers l'aide juridictionnelle ou vers des assurances de protection juridique si besoin.**

Ouvriers

La reconversion professionnelle au cœur de notre projet syndical

Les ouvriers occupaient 40% des emplois dans les années 1950 et formaient, à l'époque, la catégorie professionnelle et sociale représentative d'un monde du travail solidaire, notamment dans la presse. Le patronat n'a eu de cesse de démembrer ce rapport de forces, garant d'avancées sociales majeures, au profit de l'individualisation du travail.

Pays industriel de longue date, la France reste une nation de forte présence ouvrière: on comptait, en 2007, plus de 6 millions d'ouvriers, pratiquement un quart (23%) de la population active. Depuis, la casse du secteur industriel se poursuit à une vitesse effrénée dans l'Hexagone. Ces trois dernières années, un millier d'usines ont fermé et 150 000 emplois ont été supprimés.

DES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES RÉUSSIES

La forte diminution du nombre d'ouvriers dans nos secteurs s'explique, en partie, par l'automatisation des process et la numérisation des outils industriels. Depuis de nombreuses années, le nombre de salariés à statut ouvrier dans la filière du prépresse est en constante régression.

En presse quotidienne nationale ou régionale, depuis le milieu des années 2000, de nombreux salariés du prépresse ont bénéficié d'évolutions professionnelles leur permettant de bénéficier d'un statut différent et évolutif par rapport à celui qu'ils occupaient à l'origine: certains sont devenus journalistes et d'autres cadres administratifs ou techniques.

L'ACTION DU SYNDICAT

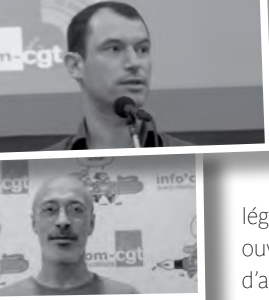
La bataille du repositionnement professionnel (passage du statut d'ouvrier du Livre à ceux de journaliste ou cadre) et de la formation aux technologies numériques a été et doit rester une orientation revendicative primordiale de notre syndicat pour la préservation des emplois. Ces axes doivent être développés, portés et maîtrisés syndicalement dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) positive, axée sur une meilleure maîtrise des outils, une anticipation des besoins et des évolutions professionnelles permettant un enrichissement tant pour le salarié que pour l'entreprise.



Depuis, cette évolution permet d'envisager de nouvelles perspectives professionnelles dans l'environnement rédactionnel soumis à des transformations importantes liées à l'arrivée des nouvelles technologies de communication dans le traitement de l'information. Ce repositionnement professionnel n'a été possible que grâce à un rapport de forces évident de la CGT et de notre syndicat. Depuis une trentaine d'années et l'arrivée de systèmes informatisés, il est presque devenu naturel pour nos camarades de s'inscrire dans des formations professionnelles appropriées et de qualité.

ANTICIPER LES CHANGEMENTS

Sans possibilité d'évolution statutaire, cette logique s'applique aussi à nos camarades qui demeurent encore aujourd'hui ouvriers du Livre. En 2006, la Société anonyme de composition et d'impression des Journaux officiels (Sacijo) s'est engagée dans une GPEC qui a permis le repositionnement de chaque salarié dans les secteurs traditionnellement fermés de la Direction de l'information



légal et administrative (Dila) aux salariés de la société ouvrière. La création des structures mutualisées a permis d'accueillir quatre-vingt-six de nos camarades qui ont pu évoluer vers des fonctions totalement différentes de celles effectuées jusqu'alors par des salariés relevant des services du Premier ministre.

De même, nos camarades de *l'International Herald Tribune*, de Publications Elisées ou du *Parisien* peuvent aujourd'hui effectuer différentes tâches techniques dans l'environnement rédactionnel ou au sein de la régie publicitaire de ces entreprises. Au sein de *L'Équipe*, un de nos camarades devenu journaliste en 2007 exerce aujourd'hui, au sein de la structure audiovisuelle du journal sportif, ses compétences en tant que journaliste.

POUR DE NOUVELLES QUALIFICATIONS DANS LA PUB

Malheureusement, nous ne pouvons pas faire le même constat dans les actions syndicales que nous avons menées pour les ouvriers dans le secteur de la publicité. Souvent préparateurs ou afficheurs, les salariés des entreprises de l'affichage extérieur sont confrontés à la digitalisation du secteur. Que ce soit à Médiarail-Médiagare, CBS Outdoor (devenu récemment Exterion Media suite à la cession de cette activité de l'affichage par la société mère américaine CBS) ou encore JC Decaux, Clear Channel... nous sommes confrontés à un blocage des directions qui empêchent les évolutions professionnelles. Le syndicat revendique une nouvelle qualification, les «technico-afficheurs», qui doivent être en capacité d'entretenir,

réparer et programmer des campagnes d'affichages numériques sur ces supports.

Les ouvriers de la publicité ont un métier pénible qu'ils exercent par tous les temps et où l'usure physique, les gestes à répétition, le travail difficile dans le cadre d'installations dégradées produisent des dégâts irréversibles sur la santé. Cette pénibilité exige une retraite anticipée. La logique patronale combat, au niveau de la branche et dans l'entreprise, une amélioration des conditions de travail et une reconnaissance de la pénibilité du métier d'afficheur. La négociation sur la question n'avance en rien depuis 2007! Pire, les directions tentent par tout moyen d'évincer les ouvriers du secteur et de s'exonérer de toute responsabilité sociale. Elles favorisent l'externalisation du travail et tentent d'imposer le statut d'auto-entrepreneur afin de contourner leurs obligations légales dans le cadre d'un reclassement dans l'entreprise. Notre action a permis de limiter ce phénomène par l'intervention d'élus et du syndicat afin de préserver la charge de travail en revendiquant le rapatriement d'une partie de cette charge externalisée.



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

- ✎ **Développer une activité revendicative importante pour faire reconnaître la pénibilité dans les négociations de branche ou d'entreprise.**
- ✎ **Continuer notre action pour permettre et faire reconnaître pour tous les ouvriers le droit à la formation et à des repositionnements professionnels quand le métier est menacé de disparition.**
- ✎ **Actualiser les définitions d'emploi liées aux responsabilités réellement exercées (qualifications et fonctions).**
- ✎ **Promouvoir une plus grande place des femmes dans cette catégorie très majoritairement masculine.**
- ✎ **Mener une campagne syndicale pour la dignité et la revalorisation du statut d'ouvrier.**
- ✎ **Défendre la revendication d'une retraite anticipée.**
- ✎ **Agir et mener une action ferme pour améliorer les conditions de travail des ouvriers exerçant des travaux pénibles.**
- ✎ **Défendre énergiquement les emplois face à la sous-traitance, aux délocalisations et aux suppressions de postes.**

Le collectif de coordination multisecteurs



Romain Altmann
secrétaire général, 36 ans,
secrétaire de rédaction
(journaliste) au *Monde*
(presse quotidienne
nationale)



Olivier Blandin
secrétaire général adjoint,
52 ans, éditeur-réalisateur
(ouvrier) à la SACIJO
(presse quotidienne
nationale)



Maurice Boivin
secrétaire de la
section des retraités
et préretraités, 83 ans,
ancien typographe
(retraité) du *Parisien*
(presse quotidienne
nationale)



Michel Brunot
59 ans, ancien typographe
(retraité) du *Figaro*
(presse quotidienne
nationale)



Christophe Buchsbaum
délégué du personnel,
52 ans, éditeur-réalisateur
(ouvrier)
à la SACIJO (presse
quotidienne nationale)



Philippe Chardon
délégué syndical,
42 ans, afficheur
(ouvrier) à Extérieur Média
(affichage extérieur)



Eric Diemer
délégué syndical,
négociateur au niveau
du groupe Publicis, 54 ans,
directeur artistique
(cadre) à Publicis
Consultants (agence
de communication)



Olivier Dupont
délégué syndical,
secrétaire du CE,
48 ans, chef de publicité
(agent de maîtrise)
à Concept Multimédia
(régies publicitaires)



Jean-Luc Gaillard
délégué syndical, 50 ans,
technicien informatique
(cadre) à *L'Humanité*
(presse quotidienne
nationale)



Aïcha Gavinet
déléguée syndicale,
54 ans, responsable
du parc auto
(agent de maîtrise)
de Publicis Média
(affichage extérieur)



Antoine Jiméno
délégué syndical, 50 ans,
éditeur-réalisateur
(ouvrier) à la SACIJO
(presse quotidienne
nationale)



Hervé Jolly
représentant syndical
au CHSCT, 53 ans,
éditeur au bandeau
déroulant (journaliste)
de *L'Equipe* 21 (presse
quotidienne nationale)



Bakhta Jomni
déléguée du personnel,
trésorière adjointe
du CE (élue suppléante),
32 ans, rédactrice
(journaliste)
à ETAI (presse spécialisée)



David Jourdan
délégué syndical, 39 ans,
secrétaire de rédaction
(journaliste) à ETAI
(presse spécialisée)



Bruno Lantéri
délégué syndical, 50 ans,
secrétaire de rédaction
(journaliste) au *Monde*
(presse quotidienne
nationale)



Christian Le Franc
54 ans, éditeur-réalisateur
(ouvrier) à la SACIJO
(presse quotidienne
nationale)



Florence Lemaitre
37 ans, déléguée du
personnel, éditrice-
réalisatrice (ouvrière)
à la SACIJO (presse
quotidienne nationale)



Stéphane Patuery
secrétaire général adjoint,
36 ans, éditeur-réalisateur
(ouvrier) à la SACIJO
(presse quotidienne
nationale)



François Vida
délégué syndical, 53 ans,
secrétaire de rédaction
(journaliste)
à *L'Equipe* (presse
quotidienne nationale)



Laure Vigouroux-Fourcy
secrétaire du CHSCT
et élue au CE, 51 ans,
secrétaire de rédaction
(journaliste) dans le
Groupe Express Roularta
(presse magazine)





Pour aller plus loin...

Retrouvez notre vidéo
et les autres documents du congrès:

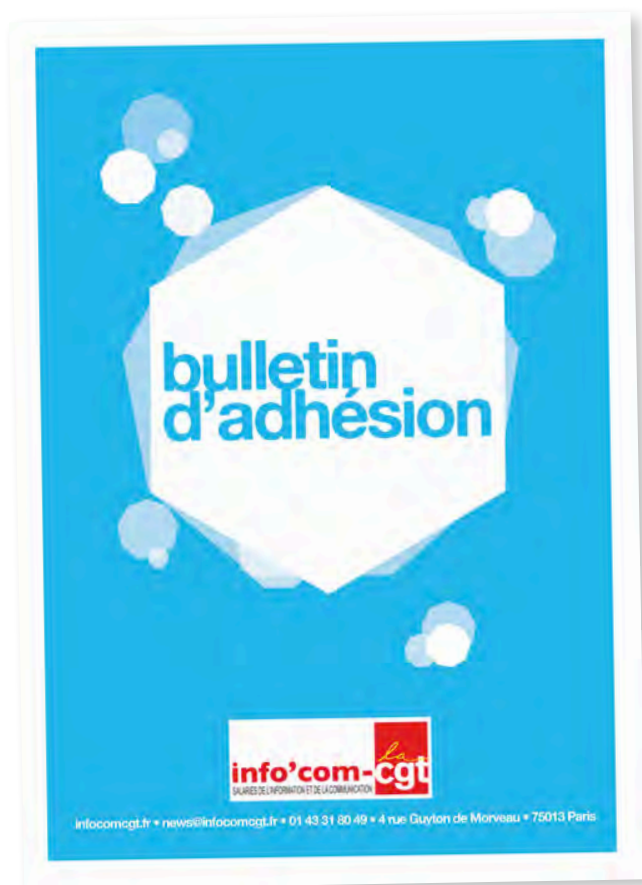
<http://lc.cx/zXV>

ou

<http://www.infocomcgt.fr/actu/syndicat/congres/item/2e-congres>



Rejoignez-nous !



Vous êtes un-e salarié-e soucieux-euse de se défendre, qui souhaite construire un syndicat adapté à nos secteurs, porteur de perspectives et de transformations sociales ?

Télécharger le bulletin d'adhésion à Info'Com-CGT:

<http://lc.cx/z7P>

ou

<http://www.infocomcgt.fr/actu/syndicat/nous-rejoindre>

Unis, inventons l'avenir

2^E C O N G R È S
15/16/17 MAI 2014
NOS ORIENTATIONS