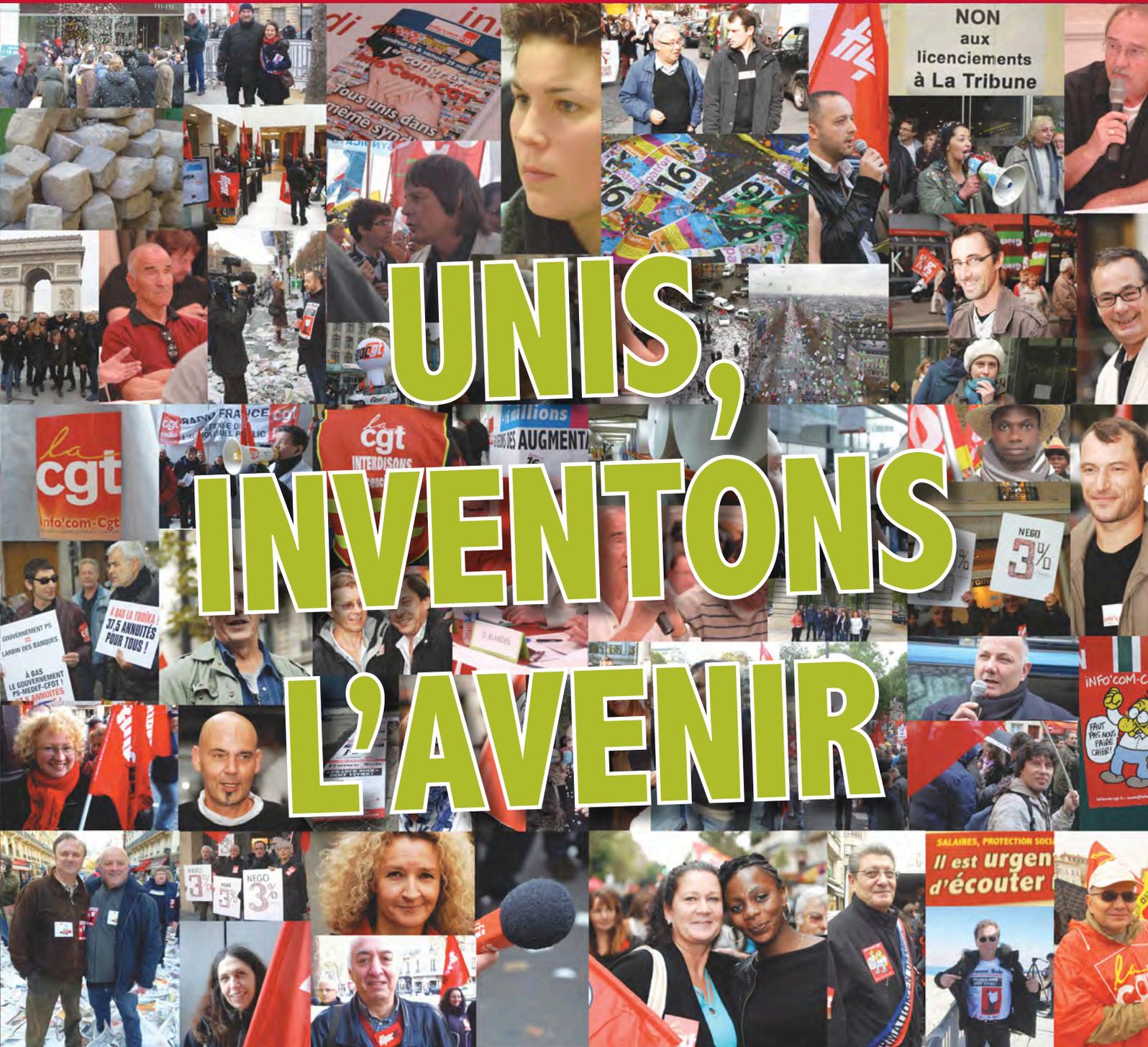


UNIS, INVENTONS L'AVENIR
2E CONGRES
15-16-17 MAI 2014

la
info'com-cgt
SALARIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

DEUXIÈME CONGRÈS

Les 15, 16 et 17 mai 2014, à Paris



DOCUMENTS PRÉPARATOIRES



Organisation

Thèmes et horaires du congrès

Jeudi 15 mai

8 heures – Accueil des congressistes, remise des documents, pointage des mandats et remise des dossiers (Muriel Gane, Samia Guelil).

Congrès extra-ordinaire

8 h 15 – Elections du bureau, du président et des assesseurs du congrès extraordinaire (Olivier Blandin)

8 h 25 – Modifications des articles 23 et 24 des statuts. Débats et votes.

8 h 45 – Pause café.

Accueil des invités, remise des documents et remise des dossiers (Muriel Gane, Samia Guelil).

Congrès ordinaire

Première séance

9 heures – Elections du bureau,

du président et des assesseurs de la première séance (Stéphane Paturey)

9 h 10 – Ouverture du 1^{er} congrès d'Info'Com-CGT, désignations des commissions (mandats, orientation et statuts), explications des documents et du déroulement du congrès (Eric Diemer).

9 h 30 – Rapport d'introduction à la discussion (Olivier Blandin).

10 heures – Débats.

11 heures – Brisure (pause).

11 h 15 – Débats.

12 h 15 – Elections de la présidence et des assesseurs de la séance de l'après-midi.

Fin de la première séance

Allocution d'un représentant des Amis de la Commune de Paris.

Apéritif et repas.

Deuxième séance

14 heures – Le CAC 40 et les banquiers domestiquent l'information.

Présentation et introduction au débat sur les enjeux de l'information et de la communication (Olivier Blandin).

14 h 15 – Débats.

15 h 45 – Brisure (pause).

16 heures – Présentation d'une étude spécifique sur les secteurs de l'information et de la communication.

16 h 30 – Débats.

17 h 25 – Elections de la présidence et des assesseurs de la séance du vendredi matin.

17 h 30 – Présentation et projection du film de Gilles Balbastre :

Les Nouveaux Chiens de garde.

19 heures – Débat avec différents intervenants.

20 heures – Apéritif.

Vendredi 16 mai

Troisième séance

Info'Com-CGT : de premières réussites qui en appellent d'autres

9 heures – Présentation et introduction au débat sur la vie syndicale et la syndicalisation (Romain Altmann).

9 h 30 – Débats.

10 h 30 – Brisure (pause).

11 heures – Débats.

12 h 15 – Elections de la présidence et des assesseurs de la séance de l'après-midi.

Fin de la troisième séance

Allocution d'un représentant du Secours Populaire Français.

Apéritif et repas.

Quatrième séance

14 heures – La formation, enjeu vital pour l'avenir des salariés.

Présentation et introduction au débat sur les orientations stratégiques de la formation professionnelle et sur l'avenir de l'école Graphisme & Communication (Stéphane Paturey).

14 h 15 – Débats.

15 h 30 – Intervention sur les finances (Michel Brunot).

15 h 45 – Présentation des amendements sur le document d'orientation (David Jourdan).

17 heures – Brisure (pause).

17 h 15 – Présentation des

amendements sur les modifications statutaires (Stéphane Paturey).

18 h 30 – Clôture des amendements pour les modifications concernant le document d'orientation et les statuts.

18 h 35 – Elections de la présidence et des assesseurs pour la cinquième séance.

18 h 45 – Réunions des commissions des mandats, du document d'orientation et de celle des statuts.

19 heures – Apéritif.

20 heures – **Début de la soirée fraternelle.**

Orchestre Cubain.

Samedi 17 mai

Cinquième séance

8 h 30 – Intervention de Marc Peyrade, secrétaire général de la Filpac-CGT.

Mise en place du bureau de vote.

9 h 00 – Compte-rendu des amendements retenus, débats et vote du document d'orientation (David Jourdan).

10 h 00 – Rapport de la commission des statuts, débats et vote (Stéphane Paturey).

Mise en place du bureau de vote.

11 h 00 – Election des membres du collectif de coordination multi-secteurs et de la commission de contrôle financier.

11 h 30 – Brisure (pause).

Dépouillement des votes.

11 h 45 – Rapport de la commission des mandats. Résultats des votes des membres du Collectif de coordination multi-secteurs (CCM) et de la commission de contrôle financier (Antoine Jimeno).

12 h 15 – Réunion du CCM et élection des responsables exécutifs.

Brisure (pause) pour les délégués.

12 h 45 – Présentations du secrétariat, du CCM et hommage aux sortants (Bruno Lantéri).

13 h 15 – Clôture du 2^e congrès d'Info'Com-CGT.

A La, buffet campagnard.

Edito

Notre avenir se construit au quotidien

Un syndicat en mouvement! Le penser, l'annoncer ou l'écrire ne suffit pas. Le syndicalisme en mouvement se structure à chaque instant. De ce point de vue, l'activité de nos sections syndicales est l'une des satisfactions des quatre dernières années.

De nouveaux-elles militant-e-s sont venu-e-s rejoindre notre syndicat. Notre implantation dans les nouveaux secteurs connaît une progression constante. Chez les actifs, les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes et s'investissent de plus en plus syndicalement.

Face aux mauvais coups permanents portés par le patronat dans les différentes branches où nous agissons, la construction revendicative se réalise dans un esprit sérieux, efficace et fraternel.

Ensemble, unis et à l'écoute, cet esprit nous permet d'affronter avec force, énergie et solidarité cette période particulièrement difficile pour les salariés de la publicité, de la presse, de l'édition, du numérique et de l'industrie graphique.

A n'en pas douter, ces liens extrêmement forts s'inscrivent dans la durée et ouvre la perspective du millier d'adhérent-e-s à l'aube du troisième congrès.

Ce deuxième congrès d'Info'Com-CGT sera un moment important dans la vie de notre syndicat. Nos débats porteront sur nos réussites, nos difficultés collectives et sur les moyens à mettre en œuvre pour

rendre notre organisation encore plus efficace dans la défense de nos droits et de nos acquis pour les années à venir.

«Tous unis dans un même syndicat» – évolution structurante du premier congrès – est aujourd'hui une évidence! A l'occasion de nos débats, il te sera proposé une avancée démocratique pour que chaque syndiqué-e d'Info'Com-CGT puisse disposer des mêmes droits.

Tu seras aussi peut-être surpris par la forme innovante du document d'orientation. Conçu à l'aide de fiches – aspects transversaux, sectoriels, par statuts professionnels – ce document est à l'image de notre syndicat. Chaque fiche s'établit sur la base d'un constat, de l'action du syndicat et de ses sections, ainsi que de résolutions qui seront le socle de nos actions communes. Il s'agit d'un parti pris. Loin d'être exhaustif, ce document ne prend pas en compte l'ensemble de notre activité.

Ce deuxième congrès permettra aux délégué-e-s de ta section d'intervenir pour exprimer vos analyses, vos craintes, vos attentes et vos espoirs.

Alors oui, cher-ère camarade, les 15, 16 et 17 mai, ensemble et unis, inventons l'avenir dont nous avons besoin.

Olivier Blandin,
secrétaire général

Sommaire

Organisation	2	Presse	48 à 53
Edito et Sommaire	3	Publicité	54 à 57
Situation générale	4 à 13	Edition	58-59
Emploi	14 à 17	Syntec numérique	60-61
Formation	18-19	Industrie graphique	62-63
Salaires	20 à 23	Journalistes	64 à 67
Conditions de travail	24 à 27	Cadres	68-69
Protection sociale	28 à 31	Employés	70-71
Retraites	32 à 35	Ouvriers	72-73
Discriminations	36 à 39	Modifications statutaires	74 à 89
Vie syndicale	40 à 45	Candidatures au CCM	90-91
Syndicalisation	46-47	Notes	92
		Je donne mon avis	93-94
		Comment participer?	95

Publication éditée par le syndicat Info'Com-CGT
Directeur de la publication : Olivier Blandin.
Comité de rédaction : Romain Altmann, Olivier Blandin, Maurice Boivin, Christophe Buchsbaum, Jean-Luc Gaillard, Aïcha Gavinet, Antoine Jimeno, Hervé Jolly, David Jourdan, Mireille Kerjan, Christian Le Franc, Bruno Lanteri, Florence Lemaître, Stéphane Paturey, Antoine Peillon, François Vida.
Réalisation et édition : Bruno Lanteri.
Corrections : Philippe Zirn et Richard Wilf.
Photographies : DR/Info'Com-CGT.
 Imprimé à Pantin par des ouvriers syndiqués.





Situation générale

1 **M**oins d'un siècle après la Grande
2 Dépression qui, née d'une crise bour-
3 sière aux Etats-Unis en 1929, avait
4 plongé l'Europe dans la misère, puis
5 dans la guerre, nul ne connaît encore
6 toutes les conséquences de la crise financière dite
7 des « subprimes » de 2008. Croissance zéro, politiques
8 d'austérité d'une violence inouïe, explosion du
9 chômage, montée de l'extrémisme de droite : voilà
10 où en sont l'Europe et notre pays. Une situation plus
11 que jamais propice à la défense des droits sociaux des
12 salariés et à l'activité des syndicats.

14 **Pauvres et « couches moyennes » :**
15 **vous n'y êtes pour rien, mais payez !**

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

23 Salariés, soyez raisonnables et
24 prenez conscience que vous êtes
25 « trop » : trop payés, trop d'acquis
26 sociaux, trop de services publics, trop de fonctionnai-
27 res, trop de vacances, trop jeunes pour envisager votre
28 retraite, trop vieux pour trouver du travail, trop pen-
29 sionnés en tant que retraités, trop de chômeurs payés
30 à ne rien faire, trop de fainéants, trop de tricheurs
31 pauvres à profiter du système, trop d'étrangers...
32 Et puis, à défaut de culpabiliser, jeunes, salariés,
33 retraités, soyez ouverts sur le monde qui vous entoure
34 et regardez la réalité en face. Votre présent et votre
35 avenir se résument à quelques mots-clés qui doivent
36 vous apprendre à réfléchir dans le cadre restreint

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

du « fatal fatalisme » : austérité, dette publique, 37
mondialisation, délocalisations, compétitivité, 38
productivité, efforts, concurrence, rentabilité, flexi- 39
bilité, réductions... Ces « principes de réalité » livrés 40
en boucle dans les médias s'adressent-ils à ceux qui 41
s'enrichissent quelle que soit la situation économique 42
d'un continent ou d'un pays ? A l'évidence, non ! 43

44 Ce que leurs médias appellent crises économiques
45 et financières n'ont pas d'effets néfastes pour
46 leurs créateurs. Au contraire, elles les enrichissent.
47 La financiarisation de l'économie demeure un pari
48 gagnant pour les voraces spéculateurs qui parient
49 sur le matériel ou l'immatériel au détriment du déve-
50 loppement d'un pays, d'une région, d'une branche
51 productive ou d'une entreprise.

52 L'humain est une donnée secondaire, voire
53 inexistante, du moment que les bénéfices sont
54 encaissables ou payables à
55 très court terme et que les divi-
56 dendes sont versés en temps
57 et en heure sur la base d'un
58 taux à deux chiffres décidé
59 dans le temple du capitalisme :
60 le conseil d'administration des
61 grandes entreprises. Et bien
62 pour nous, la défense de l'humain est la valeur fonda-
63 mentale et la substance de notre engagement quoti-
64 dien. Nous refusons et combattons leurs algorithmes
65 qui sacrifient l'humain au profit de leurs bénéfices.

66 **Pas de solution dans**
67 **la destruction massive de nos vies**

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

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



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

92 Le « dieu spéculation » absout et pardonne toutes
93 les conséquences ou effets collatéraux provoquées
94 par cette fuite en avant et sans limite du toujours
95 plus de profits : menaces sur l'environnement pour les
96 générations futures, chômage, austérité, précarité,
97 pauvreté, famines, résurgence de l'extrême droite,
98 guerres, etc. Les idéologues et bénéficiaires de la
99 conservation de ce système – gouvernements à la
100 solde des financiers, grands industriels propriétaires
101 de pratiquement l'ensemble des médias, lobbys,
102 experts ou économistes ou éditorialistes cautions
103 du système, etc. – disposent de moyens colossaux.

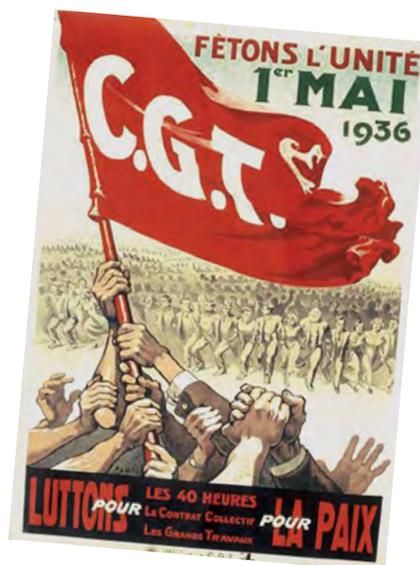
104 Contrairement au flot ininterrompu de données,
105 de chiffres, de pourcentages, de sondages, d'articles
106 de presse sur les « réformes » et les « efforts impor-
107 tants » à engager pour le plus grand nombre afin
108 de combler les effets de la « crise », il est pratiquement
109 impossible de disposer d'éléments concrets permet-
110 tant de connaître le coût réel de la crise économique
111 et financière depuis son origine.

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

120 L'information est plus que
121 jamais un combat lorsque
122 l'injustice devient la seule loi qui
123 régit le monde. Les injustices
124 s'accumulent pour les plus faibles
125 et les familles aux revenus moyens qui, il y a peu,
126 pouvaient encore vivre dignement du fruit de leur tra-
127 vail. Les germes de la révolte s'enracinent chaque jour
128 dans l'esprit d'une population désabusée, tirée vers le
129 bas par les médias de masse, et gagnée par des formes
130 de contestation malsaines et sans issue.

131 I. LE « SUPRA-ÉTAT » DE LA FINANCE 132 RÈGNE EN MAÎTRE

133 Le documentaire de Marc Roche et de Jérôme
134 Fritel, *Goldman Sachs, la banque qui dirige le monde*,
135 permet de saisir le fonctionnement mortifère de



la spéculation financière qu'incarne cette banque 136
d'affaires : « Plus qu'une banque, Goldman Sachs est un 137
empire invisible riche de 700 milliards d'euros d'actifs, 138
soit deux fois le budget de la France. Un empire de l'ar- 139
gent sur lequel le soleil ne se couche jamais, qui a trans- 140
formé la planète en un vaste casino, pariant sur tout et 141
n'importe quoi pour engranger toujours plus de profits. 142
Grâce à son réseau d'influence unique au monde et son 143
armée de 30 000 moines banquiers, Goldman Sachs a 144
su profiter de ces cinq années de crise pour accroître sa 145
puissance financière, augmenter son emprise sur les 146
gouvernements et bénéficier de l'impunité des justices 147
américaines et européennes. La banque qui dirige le 148
monde est un pouvoir qui ne connaît aucune frontière, ni 149
aucune limite et menace directement les démocraties. » 150

151 Le mythe de la création 152 de richesses sans travail !

Les requins de la finance peuvent aussi se dévorer 153
entre eux ! La banque Goldman Sachs n'a pas hésité 154
à ruiner ses riches clients ou confrères en leur propo- 155
sant d'investir sur des produits 156
financiers – Abacus, pierre angu- 157
laire de la crise des « subprimes » 158
– alors que, dans le même temps, 159
elle spéculait sur la baisse de 160
ceux-ci. La banque d'affaires est 161
largement responsable de la crise 162
mondiale qui sévit depuis 2008. Deux poids, deux 163
mesures : elle a été condamnée à verser une simple 164
amende de 550 millions d'euros, l'équivalent de deux 165
semaines de ses profits, 3 % de l'enveloppe de primes 166
qu'elle avait distribuées en 2009. 167

« Assurance contribuable » : 168 ils pillent, nous payons ! 169

La véritable facture de cette « crise », ce sont les 170
contribuables et les salariés qui n'ont pas fini de la 171
payer. Selon la Commission européenne, les aides 172
d'État approuvées dans l'Union européenne 173

174 pour le secteur financier, qui ont misé l'argent des
175 petits épargnants sur des produits toxiques dans
176 le cadre d'une spéculation effrénée, ont atteint
177 1 600 milliards d'euros entre 2008 et 2011, soit 13,6 %
178 du produit intérieur brut (PIB).

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

194 Politique européenne : l'austérité pour dogme

195 Délibérément décidée, cette politique ultra-libérale
196 définie par les différents traités européens consacre
197 à la finance, aux fonds de pensions étrangers et
198 aux organismes financiers le droit « régalién » de
199 prêter aux Etats les fonds leur permettant de régler,
200 bien souvent, les seuls intérêts de la dette. En effet,
201 la Banque centrale européenne (BCE) a l'interdiction
202 de prêter des fonds directement aux Etats à un taux
203 d'emprunt avantageux, mais est dans l'obligation
204 de prêter aux organismes financiers à un taux réduit
205 (1 %). Par contre, ceux-ci ont tout loisir de réaliser
206 des marges importantes en fixant des taux beaucoup
207 plus importants lorsqu'ils avancent des fonds aux
208 Etats européens.



Là encore, ce sont les contribuables européens 209
qui sont encore une fois les dindons de la farce en 210
alimentant de leurs impôts la BCE au seul profit des 211
créateurs de « crises », seuls bénéficiaires. Le président 212
de la BCE, Mario Draghi, ancien et toujours « moine 213
banquier » de Goldman Sachs, encourage les banques 214
à emprunter auprès de la BCE, alors que son niveau 215
d'endettement correspond à celui de Lehman Brothers 216
avant son explosion ! 217

Ça nous rapporte quoi, à nous, d'être « propriétaire » de la dette ? 218

A rien, si ce n'est de payer 220
toujours plus et davantage ! 221
La dette publique est un méca- 222
nisme qui alimente honteusement 223
les profits des marchés financiers 224
privés. Le contribuable se voit ainsi 225
infliger la double peine : alimenter 226
le puits sans fond d'une institution européenne favo- 227
risant les desseins de la spéculation et payer toujours 228
plus d'impôts pour renflouer les caisses de l'Etat 229
étranglées par la dette publique. Juge et partie, 230
les fameuses agences de notation veillent à ce que 231
le système perdure en dictant aux gouvernements 232
les coupes sombres à réaliser dans les services publics. 233

La France est le premier emprunteur de la zone 234
euro. La dette publique de la France dans le courant 235
de l'année 2013 s'élevait à 1 901 milliards d'euros, 236
soit 92,7 % du PIB (1 200 milliards d'euros ont été 237
reversés sous forme d'intérêts aux organismes 238
prêteurs depuis 1974 !). La richesse produite par les 239
salariés du pays s'évapore dans d'indécents divi- 240
dendes versés aux actionnaires ou sur des comptes 241
« offshore », alors que la population française subit 242
dans sa très large majorité l'austérité en voyant 243
s'enfoncer des familles entières dans la pauvreté 244
toujours plus nombreuses. 245

En 2013, la charge de la dette (100 % du PIB) 246
était le premier poste du budget de l'État, devant 247
le budget de l'Éducation nationale. Ces intérêts ne 248
seront pas consacrés à l'investissement ou à l'innova- 249
tion, mais sont utilisés par la finance pour réaliser 250
de nouvelles opérations spéculatives ou garnir encore 251
davantage les comptes des bénéficiaires de la « crise » 252
dans les paradis fiscaux. 253

Les paradis « fiasco » pour les démocraties 254

Notre camarade Antoine Peillon a été le premier à 255
dénoncer ce qu'un monde sans droit peut produire 256
de pire pour nos démocraties, avec son livre sur 257
l'évasion fiscale (*Ces 600 milliards qui manquent 258
à la France*). D'après Xavier Harel (auteur du livre 259

260 *La Grande Evasion : le vrai scandale des paradis fiscaux*),
 261 entre 20 000 et 30 000 milliards d'euros dorment bien
 262 tranquillement dans les paradis fiscaux. Cela repré-
 263 sente les trois quarts de la dette mondiale ! Comme
 264 par hasard, les grands moralistes – gouvernements
 265 successifs, experts, éditorialistes, économistes, etc. –
 266 font totalement abstraction dans leurs démonstra-
 267 tions de ce scandaleux système qui continue de
 268 prospérer pour une infime minorité. L'ONG Oxam
 269 avance, dans son rapport « En finir avec les inéga-
 270 lités extrêmes », que les inégalités se sont accrues dans
 271 la plupart des pays depuis la crise en 2008 (50 % de
 272 la richesse mondiale est détenue
 273 par 1 % de la population).

274 Gabriel Zucman, professeur
 275 à la London School of Economics,
 276 estime à 350 milliards d'euros le
 277 montant des fonds placés par
 278 des Français dans les paradis fiscaux. Sur ce total,
 279 300 milliards d'euros ne seraient pas déclarés au fisc
 280 français. L'ONG impute notamment l'aggravation des
 281 inégalités à la déréglementation financière, aux sys-
 282 tèmes fiscaux biaisés, à l'évasion fiscale et au fait que,
 283 depuis la fin des années 1970, vingt-neuf des trente
 284 pays suivis par l'ONG appliquent un taux d'imposition
 285 plus faible pour les tranches les plus riches de la société.
 286 Force est de constater que les social-démocraties au
 287 pouvoir sont les garantes de ce système.

288 Les millionnaires (ou High Net Worth Individual
 289 [HNWI], personnes possédant plus de 1 million de
 290 dollars disponibles pour investir, étaient, fin 2013,
 291 12,5 millions dans le monde, soit 46 % de plus qu'en
 292 2008, selon le World Wealth Report 2013. La France
 293 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'Etat 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.

Le bouclier fiscal a creusé davantage les inégalités entre les Français au profit de 10 % d'entre eux

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 étendre 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.



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

327 C'est pourquoi la Filpac CGT s'y oppose. Les lois de 2008
 328 (rupture conventionnelle) et 2013 (flexibilité),
 329 transposition des Accords nationaux interprofessionnels
 330 (ANI) Medef-gouvernement-CFDT, ont effacé les garanties
 331 sociales, en particulier celles encadrant le licenciement
 332 collectif afin de le déguiser en transaction individuelle.
 333 La multiplication actuelle des plans de départs volontaires
 334 (PDV) révèle leur nature, une vague permanente
 335 de dégraissage de l'effectif salarié. Les délégués de
 336 la Filpac CGT disent aux salariés, tentés par l'inscription
 337 sur les listes de PDV en raison des nombreux dégâts
 338 collatéraux de ces lois, que l'appartenance à un salariat
 339 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.

340
 341
 342
 343
 344
 345
 346
 347
 348
 349
 350
 351
 352

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

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

- 358 • 600 000 chômeurs supplémentaires ;
- 359 • Endettement personnel des
360 Français : + 100 milliards ;
- 361 • Doublement du déficit budgétaire
362 (2,7% en 2007 ; 5,7% en 2011) ;
- 363 • Déficit commercial abyssal
364 (39,2 milliards à 75 milliards d'euros en 5 ans) ;
- 365 • Un pouvoir d'achat en berne
366 pour les Français et les
367 salariés du pays.

368 Cette politique du pire a été
369 rejetée par les Français lors des
370 dernières élections présidentielles
371 et législatives en 2012.

372 **Le changement, c'est maintenant ?**

373 De leur côté, les belles promesses de changement
374 du candidat François Hollande en 2012 se sont
375 évaporées en rase campagne. Le candidat
376 social-démocrate qui tentait avec difficulté de
377 revêtir la couleur rose pâle du socialisme
378 s'assume désormais en président social-libéral de
379 la République.

Les traités européens : des putschs successifs contre la démocratie

382 Il n'a pas fallu attendre longtemps pour voir la
383 véritable nature du changement. Un traité qui prend
384 « en traître » les électeurs de gauche. Le 9 octobre
385 2012, le président Hollande signait le traité euro-
386 péen sur la stabilité, sans changer une ligne du
387 précédent projet concocté par le couple franco-
388 allemand Merkel-Sarkozy. Depuis, salariés et retraités
389 découvrent avec amertume que la politique d'austé-
390 rité des gouvernements successifs se conjugue sur le
391 même mode : pas de règle pour les uns et « règle d'or »
392 pour les autres !

Les belles promesses de changement du candidat François Hollande en 2012 se sont évaporées en rase campagne

393 La signature du traité implique
394 une politique d'austérité qui se
395 résume à une explosion de la
396 fiscalité pour les ménages fran-
397 çais, des coupes claires dans les
398 services de l'État et des cadeaux
399 somptueux au seul bénéficiaire
400 des entreprises sans que celles-ci s'engagent sur la
401 moindre contrepartie.

402 D'un point de vue économique, le meeting du
403 Bourget du candidat Hollande, prenant pour cible la
404 finance – l'ennemi invisible ! – devait engendrer une
405 réforme de fond pour le système bancaire en sépa-
406 rant de l'activité des banques le dépôt et les fonds
407 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 faits au Medef, ils se distinguent par les aides financières apportées par l'Etat 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 sont octroyés aux entreprises en l'espace d'un an et demi sans la moindre avancée sur l'emploi. 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 2017* ».

Signer ce pacte, c'est irresponsable !

Dans l'esprit du Medef, moins de « charges » et d'impôts se résument 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 *Echos*, 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 1000 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 terme 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, leur gel, 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 » – CFTD, 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 tra-

vaillant à temps partiel, limitation des indemnités de licenciement, diminution des délais de prescription pour les employeurs licenciant abusivement ou frauduleusement, marché de dupes concernant la « situation économique dégradée de l'entreprise » qui permet la baisse des salaires, mobilité forcée...

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...

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

502 Ce n'est qu'un début. Les accords régressifs portant
503 sur la formation professionnelle, le financement des
504 organisations syndicales entre
505 l'organisation patronale et la
506 CFDT, ainsi que les mesures
507 privilégiant une attaque sans
508 précédent contre le niveau et
509 la durée de rémunération des chômeurs s'inscrivent
510 dans la droite ligne des « revendications » et du pro-
511 gramme souhaité depuis longtemps par le Medef et
512 les organisations patronales satellites.

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

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

523 La dernière campagne électorale d'une droite sans
524 scrupules chassant sur les terres du Front national et
525 reprenant à son compte l'essentiel de son programme
526 jette un trouble dans l'opinion. La politique écono-
527 mique présidentielle et gouvernementale actuelle,
528 labellisée sous le signe du « social-libéralisme »,
529 est équivalente à celle du précédent gouvernement.

530 Cette déception pousse les citoyens, en France
531 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. 532 533

II. L'INFORMATION EST UN COMBAT. LA CGT VEILLE ET VOUS ? 534 535

L'information doit-elle, peut-elle être « rentable » 536
comme tout autre produit de consommation ? 537
C'est la question autour de laquelle les éditeurs 538
orientent leurs stratégies 539
d'investissement, au détriment 540
de l'emploi des salariés 541
de l'information. Notre 542
fédération, la Filpac CGT, 543
et Info'Com-CGT militent pour une véritable loi sur 544
l'information. Pourquoi ? 545

L'enjeu du libéralisme : modifier l'information et sa nature. L'image d'Epinal 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. 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556

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. Et pour cause ! Le citoyen lambda, par ailleurs salarié, doit être convaincu que le système capitaliste, générateur de tant d'injustices pour une immense majorité et tellement prolifique pour une infime minorité, ne peut connaître d'autre alternative. 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 ! 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581

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 homonyme 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. 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593





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

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

615 Détenir un média 616 pour dominer les consciences

617 Les éditeurs de la presse le
618 prétendent depuis de nom-
619 breuses années: la presse est
620 en crise. L'effet conjugué de la
621 baisse des recettes publicitaires
622 et de la diffusion est-il lié à l'arrivée du numérique
623 ou bien à un traitement de l'information de plus
624 en plus insipide et peu original?

625 Pour les propriétaires des médias, le formatage
626 de l'information doit devenir la règle. La quasi-
627 totalité des médias est détenue par des industriels et
628 des banquiers qui réalisent pour la plupart des béné-
629 fices colossaux dans le cadre de leurs nombreuses
630 filiales hors médias. Le classement 2012 des 500 plus

grandes fortunes de France réalisé par le magazine 631
Challenges démontre que leur richesse a augmentée 632
de près d'un quart en un an (+ 30 milliards d'euros). 633

Qui retrouve-t-on dans ce top 10 des plus 634
grandes fortunes françaises qui ont vu croître de 635
manière exponentielle leurs profits en seulement 636
douze mois et en pleine «crise»: Bernard Arnault, 637
président du groupe LVMH et propriétaire du groupe 638
Les Echos; Xavier Niel, président de la société Iliad 639
et actionnaire principal du groupe *Le Monde*; Serge 640
Dassault, propriétaire du groupe industriel Marcel 641
Dassault et du groupe *Le Figaro*; Vincent Bolloré, 642
président du groupe Bolloré, actionnaire majoritaire 643
du groupe Havas, propriétaire de journaux gratuits 644
et de l'institut de sondage CSA. 645

646 Les salariés, victimes de la «compétitivité»?

La presse est en crise? A l'évidence, les portefeuilles 647
des propriétaires des grands groupes de l'information 648
et de la communication, eux, se portent magnifiquement 649
bien! Détenir les médias – surtout en temps de 650
«crise financière» – demeure un 651
investissement rentable et straté- 652
gique qui agit quotidiennement 653
sur les consciences des citoyens. 654
Tout va mal pour le peuple de 655
France et celui-ci, aidé par une 656
information libre et indépen- 657
dante, doit comprendre que la 658
fatalité de la «crise» rime forcément avec mise en 659
œuvre de politiques d'austérité. 660

Le salarié au sein de son entreprise est confronté 661
à la remise en cause de ses acquis sociaux, aux plans 662
de licenciements... et le même, enfilant sa tenue de 663
citoyen après son travail, doit assumer sa «pleine 664
culpabilité» à vivre au-dessus de ses moyens en 665
revendiquant son attachement à préserver le modèle 666
social français. 667

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

668 Cette logique de la culpabilisation ne connaît pas
 669 de frontières professionnelles dans un monde soumis
 670 à la seule loi du marché. Les propriétaires de l'infor-
 671 mation ne se contentent plus aujourd'hui d'influencer
 672 les consciences des citoyens. Les barons du CAC40
 673 imposent aux directions de leurs filiales de l'informa-
 674 tion et de la communication des règles de gestion
 675 équivalentes à celles qui géné-
 676 rent tant de bénéfices pour la
 677 holding: le groupe de presse
 678 doit être non seulement influent
 679 idéologiquement, mais surtout
 680 rentable économiquement.

681 Obsession des organisations
 682 patronales, avec à leur tête le
 683 Medef, le « coût du travail » n'est pas une décou-
 684 verte pour les éditeurs des grands groupes de presse.
 685 Pendant des années, ils ont donné en pâture les rému-
 686 nérations du travail des ouvriers du Livre comme
 687 le principal frein à la bonne santé économique de la
 688 presse (4 000 suppressions d'emplois en dix ans).

689 **L'enjeu pour les salariés: ne pas se résigner**

690 Aujourd'hui, c'est au tour des journalistes et des
 691 salariés de la presse d'être dans le viseur des directions.
 692 Selon ces dernières, ils sont les seuls responsables

des difficultés économiques que rencontrent leurs 693
 groupes. Formatage et concentration des moyens 694
 de production de l'information à l'ère du numérique 695
 font redouter le pire si nous ne résistons pas à cette 696
 offensive. Le « data journalisme » pourrait bientôt 697
 se traduire par une robotisation du travail journalis- 698
 tique. Dans l'esprit des gestionnaires des groupes 699
 de presse, les bases de données 700
 et les logarithmes se substitue- 701
 ront bientôt à celles et à ceux qui 702
 font l'information. 703

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

704 Presse quotidienne, presse 704
 hebdomadaire, presse maga- 705
 zine, presse spécialisée, imprimeries, distribution, publicité, 706
 707
 708 affichage, édition, labeur, librairies... Chaque entre-
 prise de nos secteurs se voit confrontée d'une année 709
 à l'autre aux plans de licenciements massifs, aux plans 710
 de départs volontaires, aux ruptures conventionnelles 711
 et aux destructions des avancées sociales acquises par 712
 les luttes. Des milliers d'emplois de journalistes, 713
 d'ICTAM, d'ouvriers et d'employés sont détruits chaque 714
 année dans les entreprises de presse et les agences de 715
 publicité. Cette rengaine du patronat sur le « coût du 716
 travail » et sur la « compétitivité des entreprises » ne 717
 connaîtra jamais de cesse. Le cadre conventionnel des 718
 journalistes n'est plus compatible avec la « dure réalité 719





720 économique» que subit actuellement un groupe de
721 presse, claironnent à l'envi les gestionnaires de ces entre-
722 prises. Ce discours récurrent est utilisé indistinctement
723 pour la branche ou au niveau de l'entreprise.

724 Les bénéfices colossaux réalisés en une année
725 par les propriétaires des groupes d'information et
726 de communication n'empêchent nullement les plans
727 de licenciements (plans de «départs volontaires»
728 ou «licenciements secs») et les
729 remises en causes permanentes
730 des acquis sociaux. Les éditeurs
731 ont dans leur ligne de mire les
732 conventions collectives des sala-
733 riés de la presse, et plus particu-
734 lièrement celle des journalistes. Dans les prochains
735 mois, cette volonté politique des éditeurs risque
736 de dépecer la convention collective des journalistes
737 de ses articles fondamentaux.

738 Prenant prétexte des nouvelles opportunités
739 qu'offre le numérique, les directions tentent
740 d'imposer la convention collective Syntec comme nou-
741 velle référence conventionnelle de nos professions.

742 Cette volonté politique de mettre à bas le cadre social
743 existant est en marche. Elle a souvent commencé
744 par les filiales «numériques» des groupes.

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

Info'Com-CGT ne se résigne pas et continue à œuvrer

754 Info'Com-CGT ne se résigne
755 pas et continuera à œuvrer pour rassembler les sala-
756 riés au sein de chaque entreprise afin de contrer
757 cette politique commune décidée par l'ensemble des
758 organisations patronales de presse.

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



Emploi

Le patronat tue le plein-emploi et le droit social

1 Le travail? C'est le moyen de donner à chaque
 2 salarié les moyens d'assurer ses conditions
 3 de vie. Pour d'autres, c'est l'objet de chan-
 4 tage permanent. Ce chantage repose sur
 5 un triptyque: chômage, endettement des
 6 ménages, précarité. Le chômage n'est pas le fruit du
 7 hasard. Il s'agit d'une politique délibérée savamment
 9 orchestrée par le patronat, les actionnaires et les
 10 banquiers: instiller dans l'esprit de chacun la peur de
 11 perdre son emploi, c'est s'assurer de contrer toute
 12 velléité contestataire et d'imposer ainsi une concu-
 13 rence au rabais sur le marché du travail. Cet éternel
 14 combat entre salariés et patrons-actionnaires perdure

15 tant la recherche de rentabilité économique est
 16 primordiale pour les détenteurs des moyens de
 17 production. Pendant que les salariés se battent pour
 18 conserver leur emploi, faire respecter le droit au
 19 travail et obtenir les moyens de vivre dignement,
 20 les patrons et les actionnaires agissent au quotidien
 21 pour rendre les protections sociales obsolètes et les
 22 niveaux de rémunérations toujours plus faibles.

23 A chaque soubresaut des marchés financiers,
 24 les promoteurs du libéralisme économique
 25 n'hésitent pas à remettre en cause les fondements
 26 du socle social. Dernière occasion en date, la « crise



27 financière». Organisée par les mêmes, elle sert
 28 début 2013 à mettre en place des réformes régres-
 29 sives comme l'accord honteux sur la «compétitivité
 30 des entreprises». Au nom de la «sécurisation de
 31 l'emploi», les organisations patronales avec l'appui de
 32 la CFDT, de la CGC et de la CFTC ont obtenu des
 33 possibilités supplémentaires pour réduire les droits
 34 des salariés et licencier plus facilement. Ces politiques
 35 destructrices d'emploi engendrent une augmen-
 36 tation considérable du nombre de précaires ou de
 37 privés d'emploi portant au troisième trimestre 2013
 38 à 10,5% de la population active le taux de chômage
 39 en France métropolitaine. Pour les actionnaires et les
 40 spéculateurs, ce n'est pas suffisant.

41 Après avoir obtenu du gouvernement français
 42 27,6 milliards d'euros d'exonération de cotisations
 43 sociales en 2012, 13 milliards d'euros en 2013 puis
 44 20 milliards d'euros en 2014 en crédit d'impôt au nom
 45 de la «compétitivité» et de l'emploi – sans aucune
 46 contrepartie! – le Medef souhaite 100 milliards
 47 d'euros supplémentaires de baisse de «charges»
 48 pour les entreprises. L'indécence ne tue pas: en
 49 même temps que les grandes entreprises engrangent
 50 les bénéfices et les aides de l'Etat pour le maintien
 51 de l'emploi, elles continuent à licencier à tour de bras.

52 De plus, le non-remplacement sur les postes vacants
 53 en dépit du Code du travail, la mise en place d'une
 54 précarité organisée, le recours quasi-systématique
 55 à la sous-traitance –dont la rentabilité économique
 56 reste à prouver–, le recours à de nouveaux types de
 57 contrat de travail (freelance et auto-entrepreneur)...
 58 deviennent les méthodes répandues de la gestion
 59 du personnel pour assurer un taux de rentabilité à
 60 deux chiffres pour les actionnaires, sans que jamais
 61 ceux-ci assument les dégâts sociaux que provoque
 62 la généralisation d'une telle politique.

63 **Chômeur, deviens pauvre et tais-toi!**

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

75 Les «institutions internationales», les gouvernements
 76 successifs, la finance et les médias organisent
 77 cette situation afin que la précarité et le chômage
 78 deviennent une fatalité avec laquelle les salariés



doivent «composer». Pour s'assurer que les privés 79
 d'emploi ne négocieront plus leurs éventuelles condi- 80
 tions d'embauche, le Medef a obtenu de la CFDT: 81
 la réduction de la durée d'indemnisation de six mois 82
 et la dégressivité de l'indemnisation ou tout au moins 83
 l'adaptation des conditions d'indemnisation au niveau 84
 du chômage. Afin de contrer cette hérésie, il faut bien 85
 admettre que les mobilisations syndicales ne sont 86
 pas à la hauteur de la nouvelle attaque portée par le 87
 patronat. Pourtant, la régression sociale recherchée 88
 est simple: supprimer l'indemnisation de la période 89
 de privation d'emploi. 90

91 **Pour les patrons, le licenciement, ça presse!**

Nos secteurs d'activité ne sont nullement 92
 épargnés par ces décisions catastrophiques pour 93
 les salariés. En presse quotidienne ou magazine, 94
 les directions ont organisé des milliers de suppres- 95
 sions d'emplois, alors que le nombre global de médias 96
 d'information explosait. Dans la presse spécialisée et 97
 la publicité, la «mode» est plutôt à la rupture conven- 98
 tionnelle. Elle permet d'appauvrir les droits des 99

100 salariés à être correctement indemnisés et
 101 accompagnés pour retrouver un emploi. Dans l'édition,
 102 il faudrait savoir si nous parlons d'emplois
 103 et de salariat ou plutôt d'esclavage moderne, au vu
 104 de la situation vécue par ces salariés dans certaines
 105 entreprises. Quant aux activités numériques, le patro-
 106 nat a réussi le tour de force d'installer des zones de
 107 non-droit avec un Medef qui souhaite rendre les diffé-
 108 rentes conventions collectives « Syntec-compatibles ».

109 L'ACTION DU SYNDICAT

110 Notre syndicat a énormément agi sur ce sujet durant
 111 ces quatre dernières années. La lutte pour *France-Soir*
 112 et *La Tribune* fait partie de ces combats embléma-
 113 tiques. Pendant des mois, nous avons multiplié les
 114 initiatives avec le Comité inter CGT pour donner un
 115 avenir à ces deux titres de presse : rassemblements
 116 devant les sièges éditoriaux, devant le ministère ou
 117 les assemblées parlementaires, invasion de l'Arc-de-
 118 triomphe, interpellation des députés et sénateurs,
 119 interpellation du syndicat patronal (SPQN) et mobilisa-
 120 tion devant son siège social... Mais les dés étaient déjà
 121 pipés : le gouvernement de l'époque voulait en finir avec
 122 un journal populaire et le pluralisme de la presse quoti-
 123 dienne nationale économique ; les affairistes avaient
 124 récupéré les titres pour pouvoir décliner les thèses de
 125 l'extrême droite ou devenir un journal économique
 126 sans déboursier le moindre centime.

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

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

148 A retenir, notre équipe syndicale du groupe
 149 Express-Roularta (GER) a obtenu un accord de titu-
 150 larisation pour une vingtaine de CDD avant la mise
 151 en place d'un plan de réorganisation et sans qu'au-
 152 cun de ces derniers ne soient visés par des mesures
 153 de licenciements.

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

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



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 menacent 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 qualifications 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 CFTD, 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 qualifications 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 terme 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.

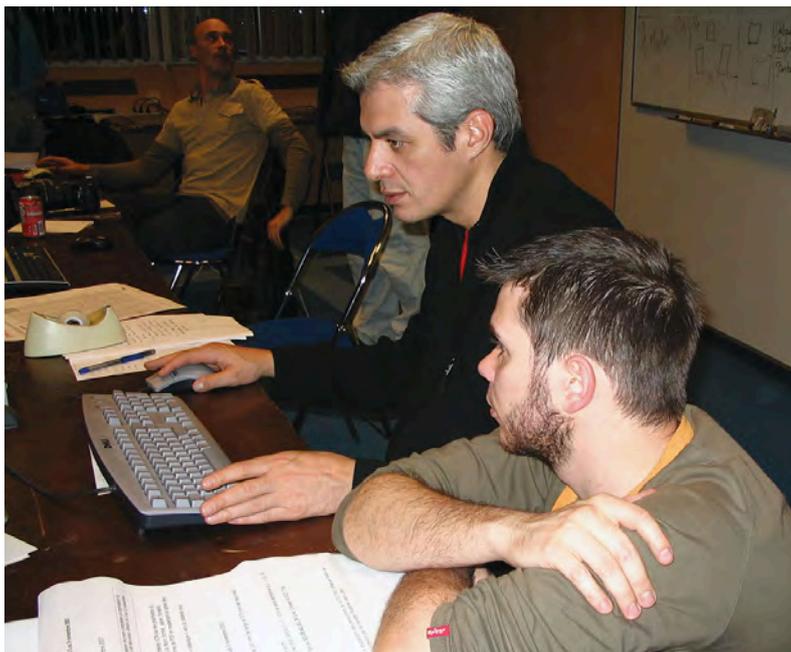
Au-delà des formations qui ont été nécessaires pour l'évolution professionnelle de nos mandants, cette offre a évolué. Elle permet aujourd'hui de former notamment des jeunes en formation initiale et des salariés en reconversion professionnelle dans le cadre d'une classe qualifiante de maquettiste infographiste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



71 Néanmoins, l'avenir de l'école reste fragile depuis
72 que les directions des titres ou groupes de presse
73 quotidienne nationale ont pris la décision politique
74 de l'évincer des plans de formation d'entreprise,
75 même si celle-ci est reconnue pour la qualité de son
76 enseignement. A ce jour, seule la Sacijo continue
77 d'établir un plan de formation avec l'école.

78 Dernière évolution en date, même si nous travaillons
79 pour mieux implanter Graphisme & Communication
80 comme une des références de l'enseignement des
81 métiers de l'information et de la communication,
82 l'école diversifie son enseignement. Il s'agit d'une
83 orientation politique prônée et mise en œuvre par les
84 dirigeants d'Info'Com-CGT afin de former syndicale-
85 ment nos élus, nos mandatés et les adhérents du syndi-
86 cat. Les directions des entreprises judiciairisent les
87 relations sociales de plus en plus et appliquent stricte-
88 ment la loi. Chacun, quelle que soit sa responsabilité,
89 doit être en mesure de mieux appréhender le droit
90 social afin d'être armé face aux attaques quotidiennes
91 du patronat.

92 **Des mandats pour être le relais des salariés.**
93 Des responsables de notre syndicat se sont vu confier
94 des mandats par la Filpac CGT à l'Afdas – organisme
95 collecteur des fonds de la formation professionnelle
96 des secteurs de la culture, de la communication,
97 des médias et des loisirs – au conseil de gestion pari-
98 taire presse écrite et agences de presse, à la commis-
99 sion CIF et à la commission pigistes. Ces mandats
100 nous permettent d'agir sur les décisions prises dans



ces commissions et de porter les besoins de nos 101
mandants, comme ceux des salariés, en termes 102
de formation. 103

Néanmoins, l'élaboration des revendications sur la 104
formation et la représentation des salariés dans les 105
instances sont parfois difficiles du fait que beaucoup 106
d'entre eux s'en préoccupent peu. C'est le constat 107
que nous pouvons faire dans nos entreprises, quand 108
nous abordons la question du plan de formation ou la 109
négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi 110
et des compétences (GPEC). 111

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

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



Salaires

Pas de sortie de « crise » sans hausse de 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





63 les salariés. Cette lutte doit être déclinée au niveau
 64 des branches, mais aussi dans chaque entreprise dans
 65 le cadre des négociations annuelles obligatoires
 66 (NAO). Il est loin le temps où des négociations de
 67 branche se tenaient régulièrement et débouchaient
 68 sur des augmentations de salaires régulières.

69 Dans ce dialogue paritaire tous les salariés
 70 – employés, ICTAM, ouvriers et journalistes –
 71 bénéficiaient des résultats de ces négociations.
 72 L'indice du coût de la vie y était même retenu dans
 73 certaines branches. Mais leur « crise » – qui dure main-
 74 tenant depuis plus de trente ans ! – a bon dos. Les orga-
 75 nisations patronales ont trouvé la parade pour ne plus
 76 rien négocier au niveau des branches grâce aux NAO.
 77 A ce jour, force est de constater qu'une partie
 78 du patronat n'entend même plus participer aux
 79 négociations de branche. Le message des éditeurs

est clair : les augmentations générales de salaires 80
 devraient dorénavant appartenir au passé. 81

Ces quatre dernières années, les NAO dans 82
 l'ensemble des branches se sont déroulées avec 83
 les plus grandes difficultés, surtout sur la question 84
 des salaires. Dans un premier temps, dans le cadre 85
 des NAO, les directions avaient accepté de revaloriser 86
 les bas salaires. Mais, très vite, les années suivantes, 87
 les directions se sont empressées d'agiter leur marotte 88
 de la « crise » afin de « pérenniser » le gel des salai- 89
 res en répondant négativement aux revendications 90
 légitimes des salariés. 91

Ce refus catégorique des patrons entraîne l'érosion 92
 du pouvoir d'achat des salariés, alors que les bénéfices 93
 explosent. C'est en particulier le cas dans le secteur de 94
 la publicité. Publicis est en ce sens le plus mauvais élève 95

96 sur la répartition des richesses produites : 816 millions
97 d'euros de bénéfices en 2013 (+11,5%) sans accorder
98 la moindre augmentation salariale collective.

99 Pour un grand nombre de salariés, la peur
100 du lendemain inhibe leurs capacités de réactions
101 et de solidarité, alors que c'est sur la base de fortes
102 mobilisations que le patronat sera dans l'obligation
103 de répondre à ces aspirations. Il est nécessaire de se
104 mettre en ordre de marche avec de fortes revendica-
105 tions sur les salaires. Nous pourrions ainsi développer
106 un rapport de forces s'appuyant sur la participation et
107 l'adhésion des salariés de l'ensemble de nos secteurs.
108 Il est donc nécessaire d'impulser davantage, et d'aider
109 nos équipes syndicales dans la rédaction du contenu
110 des revendications salariales prévues à cet effet.

111 **L'ACTION DU SYNDICAT**

112 **Salaire, un enjeu majeur de conflit sur la**
113 **répartition des richesses produites.** La question
114 des salaires, est un des sujets sur lequel nos équi-
115 pes ont agi avec dynamisme. Que ce soit lors des
116 NAO ou au niveau de la branche, nous avons porté la
117 nécessité d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés
118 de nos secteurs touchés de plein fouet par la crise.
119 Parmi nos initiatives, quelques mobilisations illustrent
120 notre détermination sur cette question centrale :

121 **Les 12 millions d'euros de Maurice Lévy, PDG**
122 **du Groupe Publicis.** Lors de l'élection présidentielle

en 2012, Maurice Levy, PDG du groupe Publicis et 123
lobbyiste patronal averti, a créé une vive polémique 124
en s'octroyant un bonus de 12 millions en sus de sa 125
rémunération annuelle de plusieurs millions d'euros. 126
Cette annonce a provoqué l'émoi parmi les politiques, 127
les médias et surtout les salariés qui n'avaient pas, ou 128
peu, d'augmentations de salaires alors que le groupe 129
faisait des bénéfices records. Le syndicat a alors 130
initié une mobilisation sarcastique en organisant un 131
«apéro-cacahuètes» pour «fêter» le super bonus 132
de «Maurice» et surtout dénoncer cette politique 133
inique. 80 salariés y ont participé. Une première pour 134
nous et dans la vie sociale de ce groupe. Nous avons 135
prolongé cet «événement» en lançant une cam- 136
pagne pour une meilleure répartition des richesses 137
créées par ce géant mondial de la communica- 138
tion. Une action qui a aussi convaincu de nombreux 139
collègues de se syndiquer et permis l'ouverture de 140
«discussions» avec la direction générale du groupe 141
sur la question des salaires afin de mettre en place 142
la prime «dividendes». 143

Augmentation de branche dans un secteur en 144
crise : la presse quotidienne nationale. La PQN reste 145
une des rares branches professionnelles dans laquelle 146
la politique salariale est négociée tous les ans pour 147
toutes les catégories de personnel. Les employeurs 148
tentent régulièrement de remettre en cause ce dispo- 149
sitif qui contraint les éditeurs de presse à appliquer 150
une augmentation salariale pour tous les salaires sur 151
la base de l'indice de l'inflation calculée par l'Insee, 152

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

- 210  **Porter le salaire de base minimum à 1 700 euros brut dans nos branches**
211 **(revendication confédérale de la CGT).**
- 212  **Appliquer rapidement la stricte législation sur l'égalité femmes-hommes**
213 **pour une même fonction dans toutes les entreprises de nos secteurs.**
- 214  **Réorienter la richesse produite vers des augmentations de salaires.**
- 215  **Revendiquer la rémunération de tout travail (concours de projet,**
216 **investigation des pigistes, stages...)**
- 217  **Construire des mouvements revendicatifs de branche autour des salaires.**
- 218  **Imposer des négociations dans toutes nos branches d'activité à propos des salaires,**
219 **des qualifications et des grilles.**
- 220  **Mener la lutte revendicative afin que le 13^e mois soit appliqué**
221 **dans toutes les branches.**

153 indice qui, rappelons-le, est minoré et ne reflète que
154 partiellement l'augmentation réelle du coût de la vie.
155 Notre détermination à préserver cette négociation
156 paritaire est d'ailleurs aujourd'hui la seule négociation
157 commune à tous les salariés du secteur.

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

168 **Une expérience efficace chez Médiagare-
169 Médiarail (affichage extérieur).** L'action de notre
170 section syndicale chez Médiagare-Médiagare illustre
171 bien la capacité des salariés à peser sur les négocia-
172 tions NAO, quand ils sont organisés et solidaires,
173 dans ce secteur où les bas salaires sont légions.

174 Tout commence lors des NAO en 2011. Excédés par
175 une politique salariale patronale indécente se résu-
176 mant par un gel des salaires depuis 2008, un refus
177 d'attribuer une augmentation collective pour 2012
178 et des mesures pour compenser la baisse des primes
179 des afficheurs liée à l'implantation de panneaux
180 numériques, les délégués Info'Com-CGT ont alors

déclenché une grève sur le thème: «zéro NAO =
zéro boulot!» 182 183

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. 184 185 186 187 188 189 190 191

Cette action syndicale, outre le fait qu'elle a
permis d'obtenir des avancées jusqu'alors jamais
atteintes auparavant, 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. 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204

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. 205 206 207 208 209

- 📎 **Revendiquer la reconnaissance des nouvelles qualifications dans nos secteurs et leur intégration dans les grilles de salaires conventionnelles.** 222 223
- 📎 **Revendiquer une obligation de résultat dans le cadre des NAO.** 224
- 📎 **Revendiquer l'augmentation des cotisations sociales en même temps que celle du pouvoir d'achat.** 225 226
- 📎 **Revendiquer l'interdiction de détourner le salaire socialisé par des exonérations de cotisations sociales décidées par le gouvernement.** 227 228
- 📎 **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.** 229 230 231 232
- 📎 **Revendiquer le plafonnement des rémunérations des dirigeants dans un rapport de 1 à 4 avec le plus bas salaire de l'entreprise.** 233 234



Conditions de travail

Mourir au travail ou à cause du travail

1 Les conditions de travail sont devenues un
2 sujet de préoccupation majeur tant elles
3 se sont dégradées ces dernières années.
4 L'intensification de l'exploitation des salariés
5 se traduit par l'augmentation de la charge
6 de travail suite à des suppressions d'emplois, l'aug-
7 mentation des rythmes de travail, le développement
9 des nouvelles technologies qui rendent plus difficiles
10 la séparation entre vie privée et vie professionnelle,
11 le management agressif ou humiliant, les réorgani-
12 sations successives, le travail en « open space » mais
13 aussi la remise en question de certains droits comme
14 la réduction du temps de travail, l'application forfait
15 jour pour les cadres... Ces risques professionnels
16 portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé
17 mentale des salariés.

18 Le stress au travail, la France à la pointe

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

25 Salariés débordés, sous tension ou sur-investis...
26 nous sommes de plus en plus nombreux à craquer.

Nul n'est épargné! Du salarié modérément impliqué 27
au sur-engagement des « collaborateurs » les plus 28
motivés, l'accumulation de ces facteurs n'est pas sans 29
limite. Au point que, en 2020, le stress au travail sera 30
la première maladie, devant le sida ou le cancer et 31
les maladies cardiovasculaires. 32

La France est réputée pour avoir des conditions 33
de travail dures et anormalement pénibles. 34
D'après l'Insee, près de la moitié des salariés travail- 35
lent le samedi et un tiers le soir (de 20 heures à minuit). 36
Ils sont également 29% à travailler le dimanche 37
(soit 6,5 millions de salariés) quand 16% le font à 38
domicile ou de nuit (15%, entre minuit et 5 heures). 39
D'autres études montrent que les salariés français 40
sont de plus en plus insatisfaits de leurs conditions de 41
travail. La dernière enquête de l'Ovat (Observatoire 42
de la vie au travail) indique que 65% des salariés 43
se sentent très exposés au stress, soit 10 points de 44
plus que lors de la précédente édition (55% en 2009). 45

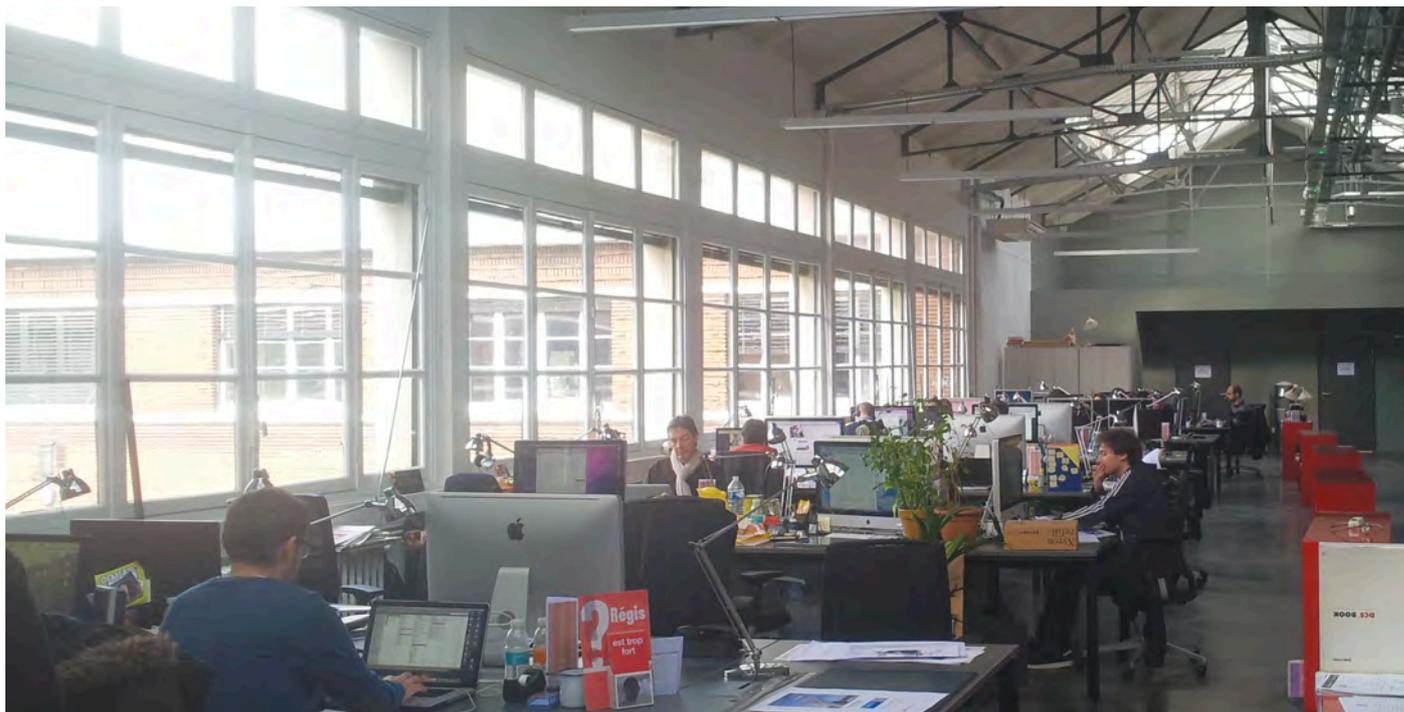
Selon l'Organisation internationale du travail, 46
une personne meurt toutes les quinze secondes d'une 47
maladie ou d'un accident lié au travail. L'Agence 48
nationale pour l'amélioration des conditions de travail 49
(Anact) estime que, sur 10 500 suicides par an en 50
France, entre 300 et 400 seraient liés au travail. 51

La place et le rôle du travail dans la société 52

Avec la crise survenue en 2008 « la question du 53
suicide lié au travail ou à la perte d'emploi a pris une 54
nouvelle ampleur », constate le rapport. Selon le 55
professeur Michel Debout, ce contexte économique 56
entraînerait 750 suicides supplémentaires par an. 57
Cette situation inquiétante doit nous interroger sur 58
la place et le rôle du travail dans la société et sur une 59
législation qui est loin d'être respectée. Pour rappel, 60
l'article fondamental du Code du travail (L. 4121-1) 61
précise que « l'employeur prend les mesures nécessai- 62
res pour assurer la sécurité et protéger la santé physique 63
et mentale des travailleurs ». 64

Les récentes séries de suicides en entreprise 65
ne doivent donc rien à une épidémie ou au hasard. 66
Elles sont le produit de nouvelles formes d'organi- 67
sation du travail qui isolent en même temps qu'elles 68
surchargent les salariés, tout en empiétant sur 69
leur vie privée. 70





71 Après les drames survenus notamment chez France
72 Télécom, la souffrance au travail est dorénavant prise
73 en compte. Récemment le ministre du travail, Michel
74 Sapin, affirmait : « *Ce n'est pas par une dégradation
75 des conditions de travail qu'on sortira de la crise, ni par
76 les mini-jobs qu'on créera des emplois.* » Ces propos,
77 aussi louables soient-ils, restent malheureusement
78 un discours de circonstance.

79 ANI-croche pour votre santé

80 Dans les faits, ils sont peu compatibles avec les
81 réformes adoptées par les gouvernements favorisant,
82 précisément, une aggravation des conditions de tra-
83 vail sous prétexte de réponse à la crise : accords de
84 maintien dans l'emploi qui autorisent une augmen-
85 tation de la durée du travail et une plus grande flexi-
86 bilité ; accords de mobilité interne qui menacent les
87 conditions de vie des salariés ; réforme des retraites
88 qui allonge la carrière ; discours incessants sur la
89 nécessité de baisser le « coût du travail ». Autant de
90 nouvelles dispositions légales guère susceptibles
91 d'encourager les employeurs à investir dans la santé
92 de leurs salariés.

93 L'Accord national interprofessionnel (ANI) du
94 11 janvier 2013 détruit le droit du travail façonné de
95 haute lutte qui se trouve être la pierre angulaire de
96 notre modèle social. Déjà, certaines entreprises
97 profitent de l'aubaine, notamment en mettant en
98 place l'accord compétitivité-emploi. Celui-ci modifie
99 le temps de travail et favorise la baisse des salaires
100 pendant deux ans ou la suppression des RTT grâce
101 à un accord d'entreprise dit « *de maintien dans l'em-
102 ploi* ». Grâce à cet accord signé par la CFDT, la CGC

et la CFTC, le patronat aura tout loisir d'imposer ses
conditions 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.

A 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 ana-
lyse qualitative sur les métiers les plus « sensibles »
(notamment les journalistes rédacteurs, les commer-
ciaux itinérants et les assistantes de direction),



133 ont débouché sur la mise en place d'indicateurs,
134 que la direction s'est engagée à actualiser. Cette prise
135 de conscience a permis une meilleure appréhension
136 par la direction générale des phénomènes que nos
137 représentants observaient sur le terrain.

138 Quelques améliorations ont été actées, notamment
139 le droit au télétravail un jour par semaine. Néanmoins,
140 beaucoup reste à faire, en lien avec la médecine du
141 travail, pour faire constater les abus au quotidien et
142 trouver des solutions. La formation des managers,
143 notamment, n'a pas été correctement réalisée, ce qui
144 oblige nos élus à redoubler de vigilance et à accom-
145 pagner individuellement dans leurs démarches les
146 salariés concernés, tout en pointant régulièrement
147 les pratiques abusives.

148 A Red-on-Line, des méthodes de management
149 autoritaires, violentes et humiliantes étaient la règle.

L'élection d'une équipe 100% Info'Com-CGT aux 150
élections des délégués du personnel, en novembre 151
2012, a permis d'inverser la donne. Ne tenant pas 152
compte de cet avertissement, certains managers ont 153
continué d'appliquer ces méthodes, dénoncées par un 154
tract, alors que la situation devenait dramatique pour 155
une salariée, victime à deux reprises d'un malaise 156
après une réunion de travail. Après une pétition 157
signée par une grande partie des salariés, la direction 158
s'est résolue à se séparer du directeur général de la 159
filiale. Cet épisode a nettement amélioré les condi- 160
tions de travail chez Red-on-Line et a montré qu'un 161
petit groupe d'élus déterminés pouvait faire bouger 162
les choses. 163

Au *Figaro*, les élus Info'Com-CGT ont réalisé un 164
travail prospectif. A chaque fois, ils ont pu pointer 165
les excès d'une politique qui place le salarié dans 166
une situation d'extrême fragilité. 167

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

168  ***Intervenir sur les organisations du travail, la finalité du travail et la qualité de vie***
169 ***au travail en expertisant les projets patronaux pourtant responsables***
170 ***de ces situations.***

171  ***Inciter les directions à ouvrir des négociations sur la qualité de vie au travail***
172 ***incluant nécessairement une négociation sur la charge de travail***
173 ***et sur un environnement professionnel de qualité.***

174  ***Renforcer le rôle des CHSCT et notre action dans cette instance en partageant***
175 ***les expériences entre nos sections et en développant les formations syndicales***
176 ***auprès de nos mandants.***

177  ***Faire évoluer le cadre législatif permettant aux salariés et à leurs organisations***
178 ***syndicales d'avoir des droits nouveaux, autorisant à la fois leurs expressions,***
179 ***propositions et interventions, sur la finalité du travail et sur l'amélioration***
180 ***de la qualité de la vie au travail.***

182  ***Maintenir les acquis sociaux et le respect des conventions collectives.***

183  ***Promouvoir une nouvelle organisation de la gouvernance de la santé au travail.***

184  ***Faire reconnaître les psychopathologies en lien avec le travail ;***
185 ***traiter les conséquences en maladie professionnelle ou en accident du travail.***

186  ***Agir pour que les entreprises mises en cause dans les troubles créés auprès***
187 ***de leurs salariés indemnisent à la hauteur du préjudice subi.***

188  ***Faire de la prévention contre les risques psychosociaux un axe majeur***
189 ***de l'action syndicale.***

190  ***Sécuriser le parcours professionnel par une Sécurité sociale professionnelle.***





Protection sociale

Le modèle social français en péril

1 **N**ous sommes à un tournant de l'histoire
2 de notre système de protection sociale.
3 En effet, les droits les plus élémentaires
4 ne sont aujourd'hui plus accessibles
5 à un grand nombre de nos concitoyens.
6 Le « pacte de responsabilité » prôné de concert par le
7 président de la République et le patron du Medef porte
8 atteinte au socle social de la Nation. Démantèlement
9 de notre modèle social, déplacement de son finance-
10 ment vers le salarié ou la famille et transfert vers les
11 complémentaires privées menacent gravement notre
12 protection sociale.
13

14 **Aucun « deal » contre l'idéal de justice**

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

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

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

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

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

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

55 **Les vautours veulent 56 spéculer sur la santé**

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

67 Moins d'argent pour le régime général égale une
68 montée en puissance des complémentaires privées :
69 maladie, retraite, prévoyance, etc. Nous ne sommes
70 pas contre les mutuelles qui ont une place à côté de
71 la couverture universelle, mais pas toute la place.
72 Faut-il renoncer à l'idéal « à chacun selon ses besoins »
73 pour y substituer « à chacun selon ses moyens »





74 financiers», en laissant les vautours dépecer la Sécurité
75 sociale et s'emparer des milliards qui sont en jeu?
76 Le budget de la Sécurité sociale est de pratiquement
77 470 milliards.

78 La gestion de ces ressources doit rester fondée
79 sur la répartition, base de la solidarité. A noter:
80 la proportion de la population française vivant sous le
81 seuil de pauvreté – soit avec moins de 954 euros par mois –
82 a augmenté en 2009, pour atteindre 13,5% (8,2 millions
83 de personnes) de la population vivant en France métro-
84 politaine. A l'heure actuelle, ce sont 11 millions de
85 personnes qui sont confrontées à cet horrible quotidien.

86 **Le patronat veut s'exonérer** 87 **de toutes cotisations sociales**

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

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

Plutôt prévenir que guérir

105

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
dégoussée en abondements de fonds d'épargne ou en
distributions d'actions.

117

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 toute-
fois fondées sur des hypothèses économiques contes-
tables et nous devons redouter à très court terme une
prochaine réforme ! Pour la quasi-totalité de la popu-
lation, la Sécurité sociale est constitutive de la société
française et on n'imagine pas qu'elle puisse dispa-
raître au profit des spéculateurs. La Sécurité sociale
c'est presque un droit « constitutionnel » !

131

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 rela-
tion avec un de ses organismes. La solution ne peut

136

137 être individuelle car elle fragilise chacun et la
138 collectivité dans sa cohésion. L'option individuelle est
139 une arnaque. Elle n'enrichit que les actionnaires des
140 compagnies d'assurances et, comme pour les voitu-
141 res, si vous avez trop d'accidents, elles vous éjectent
142 car vous n'êtes plus rentables.

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

148 Plusieurs millions de retraités sont juste en-dessous
149 du seuil d'imposition par le seul fait de les rendre
150 imposables en abaissant ou en supprimant la déduc-
151 tion fiscale de 10%, ou en fiscalisant les suppléments
152 familiaux de retraites.



L'évadé fiscal soigne son patrimoine au Luxembourg

153
154

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'Etat 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 ETAI 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

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

226  Renforcer le rôle de la Sécurité sociale et réformer le financement
227 de la sécurité sociale :

- 228 • Augmenter la « contribution des employeurs » par une cotisation prélevée
229 dans l'entreprise et affectée à la Sécurité sociale ;
- 230 • Etablir une nouvelle répartition entre les entreprises qui prennent en compte
231 la valeur ajoutée et l'importance de la masse salariale ;
- 232 • Le mode de calcul des cotisations sociales doit favoriser le développement
233 de la masse salariale par une différenciation et une modulation en fonction
234 de la gestion de l'emploi ; ce mode de calcul doit favoriser l'investissement productif
235 et pénaliser la financiarisation.



187 base d'un système de points fondé notamment sur des
188 critères sociaux, sur l'éloignement domicile-travail et
189 sur le type de garde adopté par les salariés du groupe.

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

196 De même, les élus Info'Com-CGT ont mené une
197 campagne de sensibilisation auprès des salariés de
198 *L'Equipe* afin que ceux-ci conservent les avantages
199 d'une protection sociale au niveau de la branche.
200 Les éditeurs de la presse quotidienne nationale
201 souhaitent mettre à bas tous les accords profes-
202 sionnels et sociaux, à commencer par les liens pari-
203 taires rattachant les entreprises de presse à la Mutuelle
204 nationale de la presse, du Livre et de la communica-
205 tion (MNPLC). La tentative de la direction de *L'Equipe*

de substituer au « module complémentaire santé 206
presse quotidienne nationale » un contrat technique 207
qui placerait le secteur privé en concurrence déloyale 208
avec l'esprit mutualiste qui s'applique à la branche a 209
pour le moment échoué. 210

Mais pour combien de temps si nous ne mobilisons 211
pas les salariés au sein de l'entreprise sur la défense 212
de leur protection sociale ? De nombreux militants de 213
notre syndicat siègent dans les institutions mutualistes 214
de la profession afin de préserver l'esprit solidaire 215
de la protection sociale pour l'ensemble des salariés 216
de la filière de l'information. La direction syndicale 217
d'Info'Com-CGT ne s'est pas toujours impliquée à 218
la hauteur des enjeux que représente la protection 219
sociale au niveau des différentes branches dans les- 220
quelles nous évoluons. Aujourd'hui, des représentants 221
du syndicat siègent dans les différentes institutions 222
mutualistes de la profession pour tenter de défendre 223
au mieux les intérêts collectifs et communs de la 224
protection sociale. 225

📎 **Mettre à la disposition de tous nos adhérents les différentes informations, évolutions ou dispositions touchant à la protection sociale.** 236
237

📎 **Aider, accompagner et informer nos camarades retraités, en longue maladie ou en invalidité au niveau de la protection sociale.** 238
239

📎 **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.** 240
241

📎 **Renforcer les prérogatives des comités d'entreprise pour le contrôle des versements par les employeurs des cotisations sociales aux organismes de protection sociale.** 242
243



Retraite

La défaite du mouvement social de 2010 pèse dans les mobilisations

1 **D**epuis la réforme Balladur de 1993,
 2 autrement dit depuis vingt ans, les réformes
 3 successives du système de retraite se sont
 4 traduites par une accumulation de reculs
 5 pour les salariés. La « réforme » prévue par
 6 le gouvernement Ayrault aggrave encore notre situa-
 7 tion. Elle n'est ni juste ni équilibrée. Elle s'appuie sur
 9 toutes les « contre-réformes » de la droite, imposées
 10 notamment en 2003 et 2010. Elle les légitimise.
 11 Elle les prolonge. La droite a reculé l'âge du départ
 12 légal de 60 ans à 62 ans. Elle avait prévu l'allongement
 13 des annuités de cotisations chaque année jusqu'en
 14 2020. La réforme Ayrault confirme et amplifie cette
 15 régression sociale, lourde d'inégalités jusqu'en 2035.

16 Passer de 41,5 à 43 annuités pour une retraite
 17 à taux plein ne réglera pas le problème du finance-
 18 ment du système solidaire de retraite, ainsi que sa
 19 pérennité. Car, d'ores et déjà, deux salariés sur trois
 20 sont licenciés, inaptés, ou au chômage avant d'arriver
 21 à la retraite.

22 Dès à présent, 40% subissent une décote parce
 23 qu'ils n'obtiennent pas tous les trimestres. Et sur les
 24 60% restants, 20% n'y arrivent que très difficilement
 25 en validant des annuités au chômage et non pas
 26 au travail. Leurs pensions de retraite s'en trouvent
 27 fortement diminuées.

Les réformes tuent l'espoir d'une retraite pour la jeunesse

28
 29
 30 Les jeunes qui font davantage d'études, et c'est
 31 tant mieux, décrochent rarement un emploi en CDI.
 32 Ils entrent dans la vie active plus tard. Ils ne parti-
 33 ront à la retraite qu'à 71 ans ou 72 ans ! C'est parfai-
 34 tement injuste. Et les futurs retraités, quelle baisse
 35 de leurs pensions devront-ils supporter ? Imposer ces
 36 43 annuités, c'est tout faire pour baisser encore leur
 37 retraite pour le plus grand bénéfice des assurances
 38 privées, qui offrent des suppléments de pension à
 39 ceux qui peuvent se les payer, ce qui n'est pas le cas
 40 dans les milieux populaires.





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

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

56 **Rapport Moreau : mise au point** 57 **d'un système pervers**

58 Le système de compte par points, proposé par le
 59 gouvernement dans la droite ligne du rapport Moreau,
 60 soutenu par la CFDT, nous paraît néfaste et comporte
 61 de nombreux effets pervers. Les modalités concrètes
 62 de mise en œuvre sont extrêmement contestables
 63 et risquent de générer d'importantes déceptions,

voire de la colère. Une fois de plus, très peu de salariés
 pourront accéder à ce dispositif. L'article 5 du projet de
 loi prévoit la définition par décret des seuils d'exposition,
 ce qui n'est pas acceptable et ne fera que limiter
 le champ des droits accordés. Le fait qu'une partie des
 points doit d'abord être utilisée pour une formation
 va aboutir à exonérer l'employeur de ses responsabilités
 en matière de formation, alors que l'obligation
 de former ses salariés fait partie des obligations
 permanentes de l'employeur.

Le dispositif ne comporte pas réellement une
 incitation à la prévention de la pénibilité. Le salarié
 partant en formation quittera un poste et sera simple-
 ment 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 baisse du pouvoir d'achat

Il y a une réforme aussi qui s'annonce, dans laquelle
 figure une désindexation des pensions par rapport
 aux prix. C'est proprement scandaleux, il va falloir
 s'opposer de toutes nos forces à ce projet néfaste.

87 Avec des pensions gelées et avec 2% en moyenne
88 d'augmentation des prix sur cinq ans, cela fera plus
89 de 10% de perte de pouvoir d'achat. On se demande
90 si ce gouvernement n'est pas en train de faire ce que
91 Sarkozy n'a pas osé entreprendre. Dans le même
92 temps, il alloue 20 milliards au patronat pour soi-
93 disant l'emploi et 30 milliards de fonds de caisse
94 d'épargne et en plus, sans conditions de résultats.

95 Un autre sujet sur lequel il faut veiller, c'est la
96 Sécurité sociale. Les retraités doivent pouvoir se
97 soigner convenablement. Elle a été fondée après
98 la guerre et après quatre ans d'occupation nazie et
99 beaucoup de destructions. On veut nous faire croire
100 aujourd'hui, que l'on ne pourrait plus assurer son
101 financement alors que, depuis plus de soixante ans,
102 les créations de richesses ont augmenté considéra-
103 blement. Les ressources affectées au financement de
104 la Sécurité sociale doivent être prélevées directement
105 sur la richesse produite par le travail dans l'entreprise.

106 **Faute de moyens, plus de 14 %** 107 **des retraités renoncent à se soigner**

108 Le mode de calcul des cotisations doit être revu,
109 il doit fournir le développement de la masse sala-
110 riale, d'où notre proposition de taux différenciés sui-
111 vant les entreprises. Sans cela, c'est la santé qui est

en jeu. L'accès aux soins est menacé : faute d'argent, 112
plus de 14 % des retraités et 20 % des actifs renoncent à se 113
soigner. En outre, compte tenu des remboursements de nombreux médicaments opérés par la 114
CNAV, des transferts se réalisent sur les mutuelles entraînant des augmentations de cotisations. 115
116
117

Ce qu'il y a de plus révoltant, c'est que souvent, 118
dans les médias, les porte-parole du patronat présen- 119
tent les retraités comme des nantis, des privilégiés 120
qui font supporter le poids de leur retraite aux salariés 121
et aux générations futures. La retraite n'est pas un 122
privilège, il a fallu travailler et lutter pour la maintenir. 123
Il faut la défendre en permanence. 124

Rien n'est jamais acquis, y compris pour les retraités 125
qui ne roulent pas sur l'or. La pension mensuelle 126
moyenne tous régimes confondus est d'un peu plus 127
de 1200 euros par mois. La retraite médiane se situe 128
autour de 1100 euros par mois, ce qui veut dire que 129
seulement 50% perçoivent plus que ces 1100 euros. 130
Avec la précarité touchant de nombreux salariés et 131
la baisse du taux de remplacement du salaire lors du 132
départ en retraite, cette retraite médiane va tomber 133
à un peu moins de 900 euros par mois, en-dessous du 134
seuil de pauvreté. Cinquante pour cent des retraités 135
vont être dans ce cas. Mobilisons-nous, rien n'est joué 136
d'une manière définitive. 137

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

138  **Rétablir l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans à taux plein.**

139  **Mettre en place un taux de remplacement correspondant à 75 % du salaire**
140 **des meilleures années.**

141  **Créer une maison commune des régimes de retraite, garant d'un socle**
142 **de droits dans l'ensemble des régimes et des lieux de traitement des solidarités**
143 **(poly-pensionnés, droits familiaux et conjugaux, compensation inter-régimes).**

144  **Permettre aux salariés ayant exercé leur activité dans des métiers pénibles**
145 **de bénéficier d'une retraite à taux plein à partir de 55 ans.**

146  **Revendiquer une réforme ambitieuse du financement reposant sur la modulation**
147 **des cotisations employeurs, l'assujettissement à cotisations sociales de l'ensemble**
148 **des éléments de rémunération, la création d'une contribution sociale sur les revenus**
149 **financiers des entreprises.**

150  **Mener une campagne sur les enjeux de la retraite auprès des salariés de nos secteurs.**

151  **S'inscrire dans une campagne CGT pour la validation en trimestres cotisés des années**
152 **d'études, de stages, des périodes de formations professionnelles et de chômage**
153 **dans leur totalité pour le calcul des droits à la retraite.**





Discriminations

L'égalité, c'est un droit!

1 La discrimination touche quotidiennement
2 des millions de salariés. Malgré de nom-
3 breuses lois censées régir notre capacité à
4 vivre ensemble, à bénéficier du droit à la diffé-
5 rence ou à aspirer par la voie constitutionnelle
6 à l'égalité des droits et des chances, ces principes
7 fondamentaux sont continuellement bafoués.
9 La période actuelle ressemble étrangement aux
10 discours haineux des années 1930. La recherche du
11 bouc-émissaire se substitue aux principes humains
12 et républicains : le musulman est forcément islamiste,
13 l'homosexuel une erreur de la nature, le chômeur
14 ou le pauvre sont des assistés qui trichent et qui
15 profitent du système... La discrimination est toujours
16 présente, dans toutes les couches de la société.

17 La discrimination s'insinue partout, 18 dans la société et dans le monde du travail

19 En droit du travail, la discrimination se traduit
20 par le traitement inégal et défavorable appliqué à
21 certaines personnes en raison, notamment, de leur
22 origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence
23 physique ou de leur appartenance à un mouvement
24 philosophique, syndical ou politique. Elle se manifeste,

25 de la part de la hiérarchie ou des collègues, par le
26 harcèlement sexuel, le harcèlement moral, des salaires
27 inégaux entre femmes et hommes pour un même emploi,
28 la discrimination syndicale, une évolution de carrière
29 freinée pour les personnes handicapées, les pressions
30 diverses sur l'embauche ou sur l'emploi, etc.

31 Les femmes considérées 32 comme des « sous-hommes »

33 En se basant sur les chiffres de l'Insee de 2011, 34
35 trois femmes en couple sur quatre gagnaient moins
36 que leur conjoint. Elles perçoivent un salaire inférieur à
37 celui de leur conjoint, travaillent plus souvent à temps
38 partiel et ont un taux d'activité moins élevé. Pourtant,
39 la loi du 27 mai 2008 encadrant toutes formes de
40 discriminations, basée sur la mise en œuvre du prin-
41 cipe d'égalité des chances et de droits entre hommes
42 et femmes, devrait s'appliquer dans toutes les
43 entreprises. Or, cette différence inexplicquée reste
44 pratiquement stable depuis plus de vingt ans.

44 Cette situation est notamment liée au blocage
45 du Medef qui refuse de négocier loyalement afin
46 d'assurer une égalité professionnelle en adéquation avec





47 la législation. La CGT, la Filpac CGT et Info'Com-CGT
48 font de cette injustice récurrente une question majeure
49 de leur démarche revendicative.

50 Les chiffres de l'Insee sont édifiants :

- 51 • En moyenne, à diplôme et qualifications
52 similaires, les femmes perçoivent un salaire
53 diminué de 31% par rapport à un homme.
- 54 • 80% des femmes sont confrontées au
55 travail partiel contre 20% pour les hommes.
- 56 • 62% des femmes occupent un emploi non
57 qualifié, contre 38% pour les hommes.
- 58 • Seulement 34,7% des femmes occupent un
59 statut de cadre contre 65,3% pour les hommes.
- 60 • 70,5% des femmes exercent leur métier
61 en tant qu'employés, alors que seulement
62 29,5% des hommes occupent cette fonction.
- 63 • Il existe une discrimination effective
64 pour les femmes à occuper des postes
65 à responsabilité, malgré un niveau
66 d'études supérieur. Les femmes subissent
67 plus que les hommes le chômage
68 et le travail précaire.

Double peine pour les handicapés

69

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 digne-
ment. Les équipes syndicales d'Info'Com-CGT
doivent prendre en compte ce problème dans
le développement des axes revendicatifs.

Discrimination syndicale : diviser pour mieux régner

85

86

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

93 du mandat, etc., sont les armes qu'utilisent
94 les directions pour brider l'activité ou l'expression
95 syndicale au sein de l'entreprise.

96 La répression ou la discrimination syndicales
97 peuvent même se transformer en acharnement
98 judiciaire. A la suite d'un tag sur les murs d'une
99 permanence d'un député, nos camarades, les «cinq
100 de Roanne», ont fait l'objet d'un traitement que l'on
101 réserve d'habitude à des criminels. Leur refus de se
102 soumettre à un prélèvement ADN leur a valu trois
103 années de tracas et d'humiliations judiciaires, avec
104 gardes à vue et perquisitions. Leur calvaire judiciaire
105 continue malgré les importantes mobilisations des
106 militants de la CGT pour que cesse cette injustice.

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

115 Malheureusement, cette politique discriminatoire
116 du patronat à l'encontre des syndiqués et des mili-
117 tants syndicaux porte ses fruits. Le très faible nombre
118 de syndiqués en France est aussi la résultante des
119 difficultés qu'ont beaucoup de salariés à assumer un
120 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 syndi-
cale. 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 particulière-
ment combattifs pour permettre une égalité de traite-
ment 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.

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

193  **Combattre toutes formes de discriminations qu'elles soient en rapport avec,**
194 **l'identité de genre, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale,**
195 **l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques**
196 **ou idéologiques, l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste,**
197 **la participation à la grève, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge,**
198 **l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, etc.**

199  **Continuer nos revendications « salaire égal pour les femmes et les hommes**
200 **pour un même travail et un même poste ».**

201  **Obtenir un salaire minimum d'embauche par catégorie pour les jeunes recrutés**
202 **avec prise en compte des années d'études et de diplômes.**

203  **Faire évoluer les salaires et l'indice suivant l'évolution des responsabilités.**

204  **Accompagner et soutenir juridiquement nos syndiqués victimes de discriminations.**

205  **Améliorer les accords parité femmes-hommes dans les entreprises**
206 **lors de leur renouvellement.**

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

153 Nos camarades sont particulièrement vigilants
154 pour que la loi s'applique dans le cadre des négocia-
155 tions annuelles obligatoires (NAO) afin de réduire
156 les disparités de salaires entre les femmes et les
157 hommes. Pour autant, les directions nient souvent les
158 écarts salariaux existants.

159 Ainsi, elles parlent de cas isolés ou insignifiants
160 plutôt que d'aborder ce problème dans son ensemble.
161 A contrario, elles affichent pour les femmes des objec-
162 tifs beaucoup plus ambitieux sur l'accès aux responsa-
163 bilités, à la formation et dans une moindre mesure,
164 à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

165 La discrimination syndicale est aussi à l'œuvre dans
166 nos secteurs. A l'instar de notre délégué syndical à
167 Exterion Media qui subit, depuis plusieurs années,
168 des entraves manifestes à son activité syndicale et
169 professionnelle. Ainsi notre camarade s'est vu repro-
170 ché de défendre un collègue licencié (ce qui est
171 pourtant dans son rôle de délégué syndical),
172 d'organiser la contestation des salariés excédés par
173 des licenciements, d'envoyer des tracts aux salariés...
174 Ces pratiques sont inacceptables. Aussi, nous avons
175 pris nos dispositions pour dénoncer ces faits, lancé une



campagne de sensibilisation sur les discriminations, 176
et surtout intenté une action en justice contre la 177
direction. Partout où nous sommes, les employeurs 178
doivent savoir que le syndicat, pour défendre ses élus, 179
mandatés et militants sera sur ces sujets intraitables! 180

Enfin, le syndicat sera très vigilant envers ses adhérents 182
afin que les idées xénophobes, haineuses et discrimi- 183
natoires ne viennent pas polluer les principes fonda- 184
mentaux que défend notre CGT. Fait extrêmement rare 185
au cours de l'histoire de notre syndicat : un vecteur de 186
ces idées nauséabondes, adhérent de notre syndi- 187
cat, a été exclu en 2011 d'Info'Com-CGT. La direction 188
syndicale d'Info'Com-CGT prendra ses responsabilités 189
en excluant tout syndiqué se faisant l'écho de propos 190
xénophobes ou qui ne respecterait pas les statuts du 191
syndicat (cf. à l'article 1^{er}). 192

- 📎 **Mettre en place une campagne au niveau du syndicat et dans les entreprises sur l'égalité professionnelle (salaires, recrutements, promotions, classifications, etc.).** 207
208
- 📎 **Lutter contre le temps partiel imposé.** 209
- 📎 **Favoriser l'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles.** 210
211
- 📎 **Lutter contre la mise en concurrence des salariés : discriminations, précarité, recours abusif aux CDD, à l'intérim, au temps partiel, etc.** 212
213
- 📎 **Former l'ensemble de ses mandants sur l'égalité professionnelle.** 214
- 📎 **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et protéger les femmes et les hommes victimes de violence.** 215
216
- 📎 **Renforcer la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel.** 217
- 📎 **Reclasser les salariés et les maintenir dans l'emploi.** 218



Vie syndicale

La force du syndicat, c'est vous !

1 L'ors de son dernier congrès, la CGT a fait de
 2 la vie syndicale un pilier essentiel de son
 3 fonctionnement. En plaçant l'adhérent au
 4 cœur de sa démarche, notre syndicalisme
 5 fait de la participation et de l'implication
 6 de ses membres un objectif permanent. Etre acteur
 7 du syndicat, pouvoir donner son avis, contribuer à
 8 l'activité de l'organisation, autant d'objectifs pour
 9 assurer la mobilisation la plus large et atteindre
 10 nos objectifs revendicatifs.

12 La vie syndicale a considérablement évolué depuis
 13 ces dernières années dans la CGT. Pour autant,
 14 les expériences restent très différentes d'un syndi-
 15 cat à l'autre. La vie syndicale constitue un domaine
 16 d'expériences variées, en construction et en
 17 élaboration constante.

18 L'ACTION DU SYNDICAT

19 C'est à partir de ce constat qu'Info'Com-CGT
 20 a profondément fait évoluer ses pratiques depuis la
 21 mise en œuvre de notre projet professionnel et syn-
 22 dical en 2006. Concrètement, notre démarche s'est
 23 appuyée sur une refonte de nos instances, le dévelop-
 24 pement de nouvelles activités ainsi que de nouvelles
 25 pratiques. Etat des lieux :

Vie des sections syndicales

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

36 Pour autant, cette nouvelle organisation et
 37 coordination de l'activité du syndicat fait l'objet
 38 d'un bilan contrasté. Si, dans bien des cas, l'activité
 39 a été démultipliée avec l'impulsion d'une réelle
 40 dynamique permettant de développer les expressions
 41 syndicales, les réunions d'adhérents, l'interpellation
 42 des directions, des élus de la Nation, des pouvoirs
 43 publics, des initiatives ou des mobilisations... la vie
 44 syndicale connaît, dans d'autres cas, des phénomènes
 45 nouveaux et inquiétants que nous ne connaissons pas
 46 jusqu'alors : repli sur l'entreprise, absence d'informa-
 47 tions transmises de la vie de l'entreprise au syndicat,
 48 déconnexion des relations entre la section syndicale
 49 et les adhérents ou le secrétariat, peu d'aide à la
 50 réflexion sur nos secteurs ou absence de participation
 51 aux appels à mobilisation.

52 La vie d'une section demande du temps et de
 53 l'investissement. Trop souvent, elle repose sur
 54 quelques camarades, élus ou mandatés, ce qui est
 55 dommageable car tout syndiqué devrait participer
 56 et aider les animateurs à la faire vivre. Nous devons
 57 arriver à impliquer davantage chaque syndiqué.
 58 Ils doivent être pleinement acteurs et décideurs.
 59 De ce point de vue, nous sommes trop souvent dans
 60 une délégation de pouvoir. Nous devons approfondir
 61 cette problématique pour trouver les moyens
 62 d'une alternative à cette situation préjudiciable pour
 63 notre activité. Aussi, il apparaît nécessaire de forma-
 64 liser davantage la vie et le fonctionnement d'une
 65 section syndicale.

Instances du syndicat

67 Notre vie syndicale s'est aussi traduite par d'autres
 68 évolutions structurelles comme le rôle de la direction
 69 du syndicat, le Collectif de coordination multisecteurs



70 (CCM). En passant d'une direction dans laquelle les
71 membres étaient principalement élus pour représenter
72 leur section – et donc sur la base du « poids » de celle-ci
73 dans le syndicat –, nous avons initié un repositionne-
74 ment réussi en une direction soucieuse d'appliquer
75 la politique du syndicat dans tous les domaines et où
76 chacun assume un rôle de dirigeant.

77 D'autres évolutions sont malheureusement restées
78 décevantes. A l'image de la mise en place des collec-
79 tifs de travail qui n'ont pas réussi à se développer ou
80 des assemblées des sections syndicales dont l'objectif
81 affiché était de créer un espace d'échanges et d'expé-
82 riences entre les élus, mandatés et responsables des
83 sections syndicales. Cette remarque est également
84 valable concernant la tenue d'un Comité général entre
85 deux congrès pour affiner les orientations du syndicat
86 ou du Bureau multisecteurs (réunissant théorique-
87 ment le Secrétariat et un responsable par branche
88 professionnelle) qui n'ont pu se mettre en place.

89 La vie syndicale revêt également d'autres aspects
90 tels que l'organisation, la communication, la forma-
91 tion syndicale... Un travail conséquent a été réalisé,
92 fruit de longs mois d'expertise auprès des équipes
93 et des adhérents :

94 **Fichier adhérents et cotisations**

95 Une mise à jour des données relatives aux adhérents
96 a été effectuée prenant en compte de nombreuses
97 radiations dues aux plans de pré-retraite. Une base
98 statistique a été mise en place permettant de
99 connaître avec précision le nombre d'adhérents
100 à jour de cotisations, la répartition hommes-femmes,
101 répartition par secteurs, statuts, groupes, le nombre
102 de camarades ayant des mandats... Cette base statis-
103 tique nous permet d'être réactifs et d'analyser l'évolu-
104 tion du syndicat. Ainsi, ce sont plus de 319 adhésions
105 que nous avons réalisées depuis 2010 (426 depuis 2006)
106 pour 145 radiations (296 depuis 2006). La cotisation
107 moyenne est actuellement de 22,5 euros par mois et
108 par adhérent.

109 **Formation syndicale**

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

116 Nos efforts pour mettre en place un plan de
117 formations avec une refonte totale de notre offre
118 n'ont pas été vains depuis 2010. Ainsi notre cursus
119 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 cama-
rades différents qui ont fait au moins une formation
syndicale. C'est un début positif qu'il faut ampli-
fier. 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, numé-
rique, 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.



- 157 • Mise en place d'une base documentaire
158 au syndicat sur les champs
159 relevant de notre responsabilité.
- 160 • Mise en place d'une newsletter
161 au rythme irrégulier à nos adhérents.
- 162 • Création de « marques » syndicales thématiques,
163 avec une déclinaison papier et numérique pour
164 certaines d'entre elles (exemple : « Point presse »
165 pour le secteur de la presse, « La pub s'affiche »
166 pour le secteur de la publicité, « Cadres collectifs »
167 pour les salariés sous un statut cadres, « Angles
168 solidaires » pour les journalistes, « Le Lion
169 rugissant » pour le groupe Publicis, « *France-Soir*
170 ne doit pas mourir » et « *La Tribune* dans
171 le fossé » lors du conflit de 2011-2012,
172 et récemment « *Exterion nos voix* » pour
173 *Exterion Media* (ex CBS Outdoor).
- 174 • Création de comptes Facebook et Twitter
175 avec la mise en place de groupes de travail,
176 de fanpages, de newsletters pour travailler
177 en collectif, informer les salariés d'une
178 entreprise ou coordonner l'action
179 syndicale (notamment dans les entreprises
180 *Publicis*, *ETAI*, *CMM* et le syndicat).
- 182 • Mise en place de mailing-listes pour
183 communiquer à des publics ciblés
184 (adhérents, responsables, élus CHSCT, etc.).
- 185 Si nous avons beaucoup progressé sur la
186 communication, nous devons aussi être lucides et
187 analyser nos difficultés. Parmi celles-ci, le manque de
188 temps pour valoriser nos communications au regard
189 de nos moyens, la difficulté pour des équipes à écrire
190 régulièrement des articles sur la vie de leur entreprise,
191 la difficulté aussi de produire d'autres contenus que
192 du texte (exemple : radio, vidéo, etc.).



Aide et solidarité

193

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'emplois 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

214

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 du 15^e, Comité d'actions et de luttes).

A cela s'ajoutent de nombreuses sollicitations ponctuelles notamment 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. A l'image des responsables des sections syndicales, assumer plusieurs

245 mandats pose des problèmes de fonctionnement.
 246 On assiste alors souvent à un empilement des respon-
 247 sabilités. Nous devons débattre des moyens syndi-
 248 caux dont nous disposons, mais aussi déterminer
 249 comment les élus et mandatés peuvent consacrer
 250 plus de temps à l'activité du syndicat.

251 **Elections professionnelles**

252 Notre implantation s'étant considérablement
 253 élargie, nous avons dû assurer un nombre conséquent
 254 d'élections professionnelles (deux en 2010, dix-sept
 255 en 2011, dix en 2012 et seize en 2013). A chaque fois,
 256 nous avons privilégié des listes Info'Com-CGT repré-
 257 sentant tous les salariés avec des candidats, si possible,
 258 dans tous les collèges. Nous avons également,
 259 dans plusieurs cas, présenté des listes d'ouverture avec
 260 des salariés non syndiqués.

261 Cette stratégie de solidarité et d'ouverture entre les
 262 élus de différents collèges a permis d'obtenir de réels
 263 succès ou des scores honorables. On peut estimer
 264 jusqu'à présent que nous n'avons pas subi de revers,
 265 à l'exception d'un scrutin à Publicis ReSources. Ainsi
 266 nous obtenons 100% à M Publicité, Fleurus Presse,
 267 Publicis Webformance, Red on Line, L'Harmattan,
 268 UES DDB, Publicis Consultants, Marcel, Pose Service ;

95% à Publicis Wam ; 80% à Textuel La Mine ; 64,4% 269
 à la Sacijo ; 57,2% à l'Express-Roularta ; 51% à 270
 Mundocom ; 48,5% à Safari ; 40% à l'UES Les Echos ; 271
 31,5% à Publicis Dialog ; 25% à Exterior Media ; 272
 15,5% au Monde ; 13,5% à L'Equipe... Ce constat 273
 encourageant nous permet de nommer un délégué 274
 syndical dans toutes ces entreprises, de peser dans 275
 les négociations et de signer des accords. 276

Depuis 2010, la progression des résultats démontre 277
 une nette confiance des salariés pour notre syndicat. 278
 Ils adhèrent à notre action et à nos orientations. 279
 Cela est d'autant plus appréciable dans des entreprises 280
 avec plusieurs listes CGT, dans lesquelles certains syn- 281
 dicats préfèrent s'allier avec d'autres, comme la CFDT, 282
 FO ou le SNJ plutôt que de faire l'unité avec les syn- 283
 dicats CGT. Sur ce dernier point, notre syndicat s'in- 284
 terroge et interpelle les instances fédérales et confé- 285
 dérales sur la légitimité de ces représentants CGT qui 286
 font l'impasse sur les axes revendicatifs et les orien- 287
 tations de notre confédération et de notre fédéra- 288
 tion. Peut-on cautionner une telle attitude? Peut-on 289
 permettre que, *in fine*, ils divisent l'organisation et 290
 affaiblissent son expression? Pour Info'Com-CGT, 291
 cette pratique douteuse, qui vise à préserver des 292
 intérêts particuliers, n'est pas acceptable et ne peut 293
 être cautionnée. 294

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

295  **Faire de la qualité de vie syndicale une priorité et un souci permanent**
 296 **des sections syndicales et du syndicat.**

297  **Continuer le travail engagé tant sur les outils de communication**
 298 **que sur des contenus transversaux, par branches ou par statuts.**

299  **Amplifier la formation syndicale auprès de nos adhérents et aider nos élus à assumer**
 300 **correctement leurs mandats.**

301  **Mettre en place des formations syndicales destinées aux adhérents.**

302  **Informers régulièrement les adhérents du syndicat de nos progrès lors des élections**
 303 **professionnelles et de la représentativité d'Info'Com-CGT dans chaque secteur.**

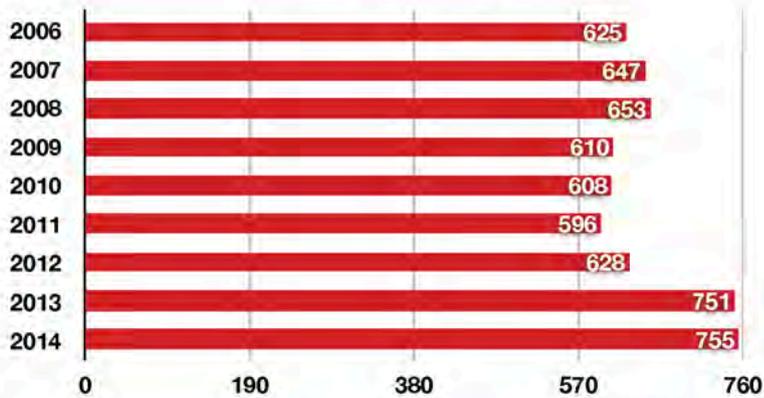
304  **Mieux intégrer l'activité de la section des retraités et des pré-retraités dans l'activité**
 305 **et les instances du syndicat.**

306  **Reconnaître pleinement la place des retraités dans notre syndicat**
 307 **et dans la CGT en adoptant, si le congrès le décide, une mesure innovante :**
 308 **un homme / une femme = 1 voix (comme pour les actifs).**

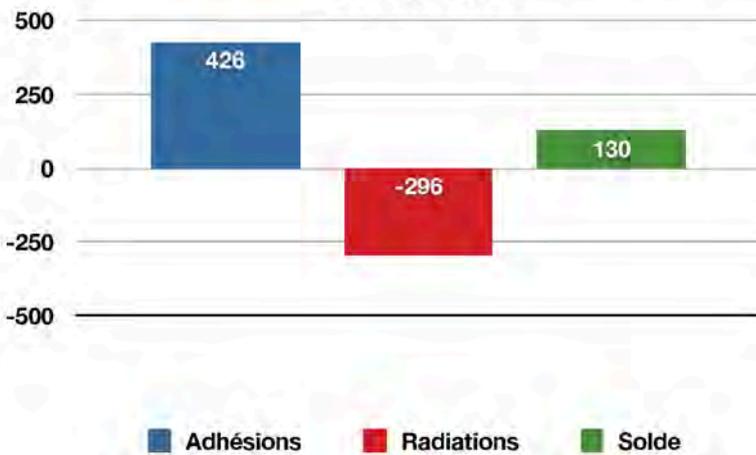
309  **Développer son action solidaire envers ses adhérents en difficulté ou dans une**
 310 **situation précaire. Apporter son soutien autant que nécessaire aux salariés en lutte.**

Le syndicat au 31 mars 2014

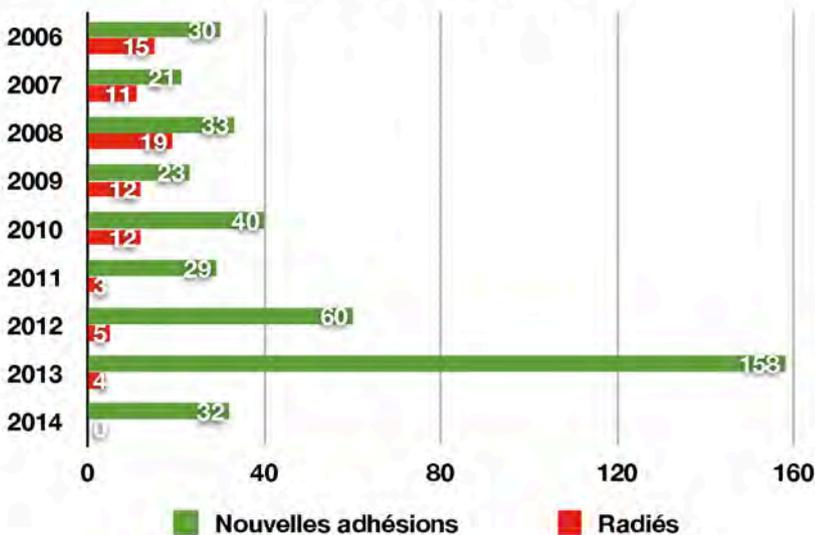
NOMBRE D'ADHÉRENTS



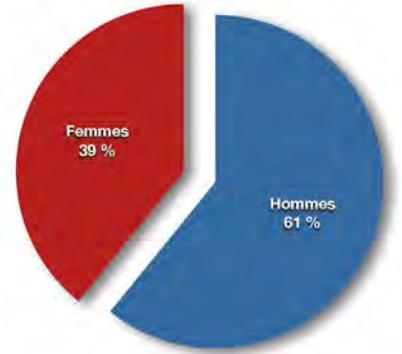
NOMBRE D'ADHÉSIONS ET DE RADIATIONS DEPUIS 2006



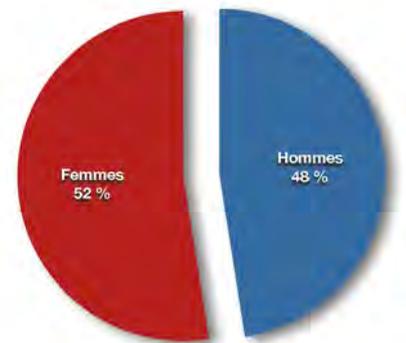
NOUVELLES ADHÉSIONS PAR AN DEPUIS 2006



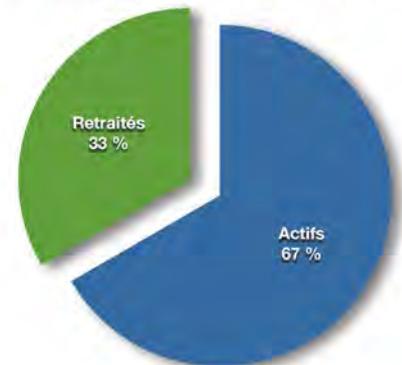
RÉPARTITION HOMMES-FEMMES



RÉPARTITION HOMMES-FEMMES (HORS RETRAITÉS)



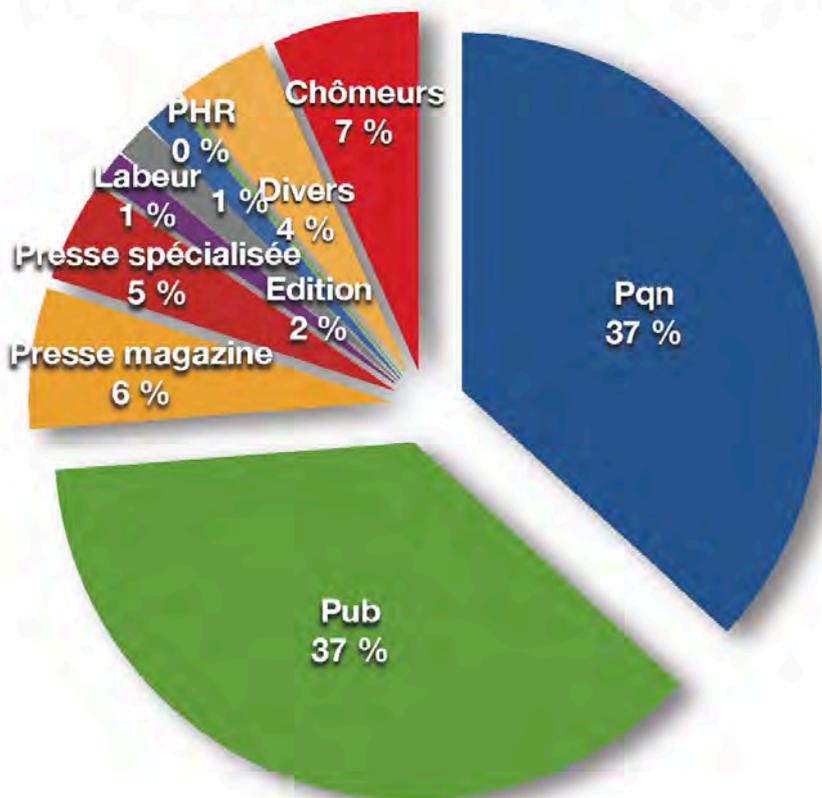
RÉPARTITION ACTIFS-RETRAITÉS



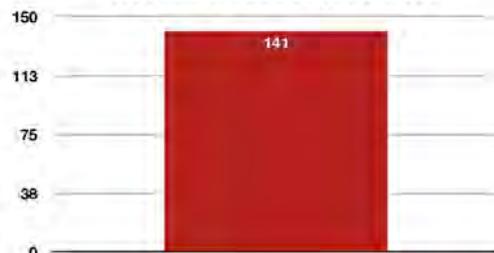
RAISONS DES RADIATIONS



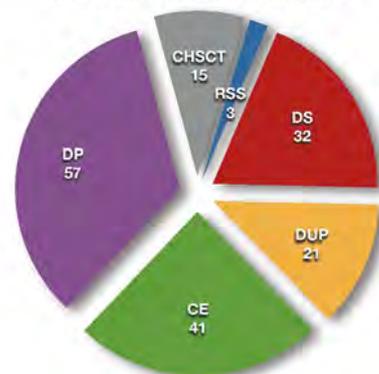
RÉPARTITION DES ACTIFS PAR BRANCHES PROFESSIONNELLES



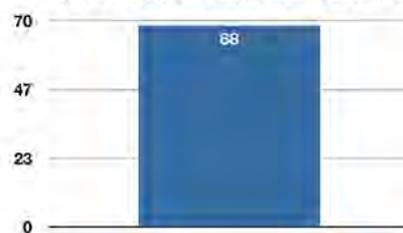
NOMBRE D'ÉLUS ET MANDATÉS



RÉPARTITION DES ÉLUS ET MANDATÉS DANS LES IRP



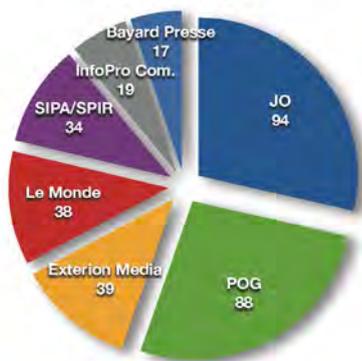
NOMBRE D'ENTREPRISES OÙ NOUS SOMMES IMPLANTÉS



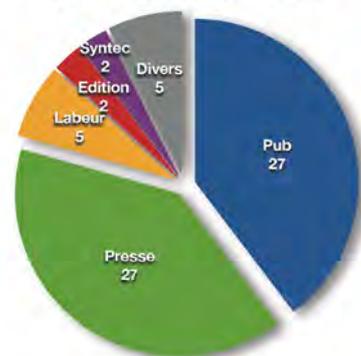
RÉPARTITION DES ACTIFS PAR STATUTS



RÉPARTITION DES ACTIFS PAR GROUPES

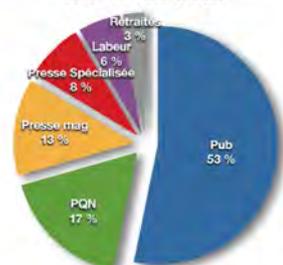


RÉPARTITION PAR SECTEUR DE NOTRE IMPLANTATION



Les adhésions depuis 2006

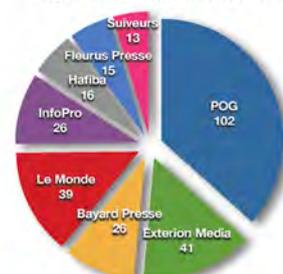
ADHÉSIONS PAR BRANCHES PROFESSIONNELLES



ADHÉSIONS PAR STATUTS



ADHÉSIONS PAR GROUPES





Syndicalisation

Et si vous parliez adhésion à vos collègues ?



1 **A**vec quelque 1700000 syndiqués en
2 France, tous syndicats confondus (7% des
3 actifs), dont près de 700000 adhérents
4 à la CGT, le syndicalisme depuis la
5 Seconde Guerre mondiale. Cette réalité
6 fait de notre pays un des territoires de l'Europe
7 où le taux de syndicalisation est le plus faible.
8 Ce constat s'appuie aussi sur des raisons historiques et
9 de conception entre un syndicalisme d'accompagnement
10 et un syndicalisme de transformation sociale.

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

21 Un projet ambitieux et novateur

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

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

37 L'ACTION DU SYNDICAT

38 C'est dans ce contexte que le syndicat a mené sa
39 politique syndicale dès 2006 avec son projet novateur
40 qui avait pour ambition d'unir tous les salariés de l'infor-
41 mation et de la communication, quel que soit leur statut.

42 Nos premières années d'expérimentation nous
43 permettent de tirer un premier bilan prometteur et

44 concret du redéploiement de notre syndicat dans
45 nos professions. Depuis 2006, nous avons réalisé
46 426 nouvelles adhésions, sans oublier que 296 radia-
47 tions liées à des départs en pré-retraite ou retraite,
48 ainsi qu'un nombre croissant de licenciements ont
49 eu impact important sur notre rapport de force.
50 Malgré le peu de reconnaissance des préretraités qui
51 ont bénéficié d'une carrière professionnelle « excep-
52 tionnelle », encadrée en permanence – socialement
53 et professionnellement – par le syndicat, le solde
54 s'établit à +130 syndiqués.

55 Ce bilan encourageant a été possible par le
56 redéploiement des forces historiques de la CSTP
57 (implantées principalement dans la PQN) en direction
58 de nouveaux salariés tels que les cadres, les journa-
59 listes, les employés ou dans de nouveaux secteurs
60 comme la publicité, l'édition, le numérique ou l'indus-
61 trie graphique. Notre syndicat a fait la démonstration
62 qu'il était possible qu'un syndicat historique de la CGT,
63 centenaire, « ouvriériste » et corporatiste, puisse faire
64 une évolution culturelle pour s'adresser, représenter
65 et organiser de nouvelles populations de salariés.

66 Des perspectives encourageantes 67 dans tous nos secteurs

68 Cette évolution permet à Info'Com-CGT de
69 regagner en influence, en audience et en rapport
70 de forces dans les entreprises. Avec 755 adhérents à
71 ce jour, le syndicat a mis fin à la décrue que nous subis-
72 sons depuis ces dernières décennies. Mais si notre
73 progression est réelle, et bien au-dessus des objectifs
74 affichés lors du 1^{er} Congrès (nous avons alors pour
75 objectif d'atteindre 650 adhérents pour le 2^e Congrès),
76 une analyse fine nous montre cependant que la
77 progression est inégale d'un secteur à l'autre.

78 Ainsi, les 319 nouveaux syndiqués arrivés depuis
79 2010, se répartissent comme suit :

- 80 • 202 adhésions dans la communication
81 et la publicité
- 82 • 26 nouvelles adhésions dans la PQN
- 83 • 23 dans la presse spécialisée
- 84 • 22 dans la presse magazine
- 85 • 8 dans l'édition
- 86 • 4 dans le secteur des industries graphiques
- 87 • 26 dans le numérique et les activités diverses
- 88 • 8 retraités.

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

93 Si se syndiquer à Info'Com-CGT se heurte, dans
94 les faits, aux raisons évoquées ci-dessus, elles ne
95 peuvent expliquer cependant de tels écarts d'un
96 secteur à l'autre. Le congrès doit être le moment
97 de partager les expériences et surtout de lever les
98 doutes, ainsi que les blocages constatés dans notre
99 secteur historique (la presse quotidienne nationale).
100 Jadis, l'obligation d'être syndiqué pour pouvoir travail-
101 ler dans ce secteur n'incitait sûrement pas les délégués
102 et les militants à faire de cette question une préoccu-
103 pation constante. Ce constat n'est plus d'actualité et nous
104 devons travailler ardemment sur ce problème, étant
105 donné que les résultats sur cette question essentielle
106 et sur ces secteurs sont très éloignés de notre attente.

Parallèlement, l'action du syndicat doit s'amplifier 107
davantage: nous devons syndiquer au-delà des 108
équipes d'élus et mandatés. 109

Le développement de la syndicalisation est 110
le seul facteur fiable pour mobiliser et renforcer le 111
mouvement revendicatif, afin de construire un rapport 112
de forces en coordination avec notre fédération 113
(la Filpac CGT) et le Comité inter CGT. 114

L'information régulière et le travail en réseau 115
permettent aujourd'hui à la publicité d'être le sec- 116
teur comptant le plus d'adhérents dans le syndicat 117
avec 186 syndiqués. Nous pouvons nous en félici- 118
ter, étant donné que, il y a quatre ans, nous étions 119
absents dans cette branche. Cette analyse est 120
également valable pour la presse magazine et 121
la presse spécialisée, ce qui démontre que nous 122
progressons régulièrement. 123

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

- 124  **Faire de la syndicalisation un objectif permanent d'activité et de développement**
125 **pour les quatre ans à venir.**
- 126  **Atteindre l'objectif de 1 000 adhérents d'ici au III^e Congrès d'Info'Com-CGT.**
- 127  **Elaborer une campagne syndicale transversale à tous les secteurs du syndicat**
128 **sur le thème : « La CGT, et si j'y étais ? »**
- 129  **Concevoir des supports pédagogiques et de communication sur la syndicalisation.**
- 130  **Communiquer davantage sur l'aide juridique offerte à nos adhérents.**
- 131  **Définir des plans d'action sur la syndicalisation propres à chaque section syndicale,**
132 **par secteur et par statut, en complément de l'activité générale du syndicat,**
133 **tenant compte des réalités et/ou spécificités des publics visés.**
- 134  **Elaborer un livret d'accueil des nouveaux syndiqués.**
- 135  **Organiser des journées d'accueil et un module formation syndicale pour les élus,**
136 **responsables et militants.**
- 137  **Engager une recherche/action (si les moyens financiers le permettent) réalisée**
138 **par des chercheurs sur la perception des syndicats (dont Info'Com-CGT)**
139 **par les salariés de nos secteurs. Cela permettrait de comprendre les obstacles**
140 **qui empêchent nos collègues de se syndiquer. Cette étude pourrait faire l'objet**
141 **d'une publication publique avec une analyse du syndicat et une campagne**
142 **adéquate auprès des salariés de nos branches professionnelles.**
- 143  **Mettre à disposition de nos équipes syndicales un kit « syndicalisation » contenant**
144 **les éléments essentiels favorisant une campagne d'adhésions dans l'entreprise.**



Presse écrite

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 Etats généraux de la presse écrite en 2008. Depuis, le saccage social opéré par les directions s'est renforcé et ne connaît pas de limite, 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

A 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'Etat, 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.

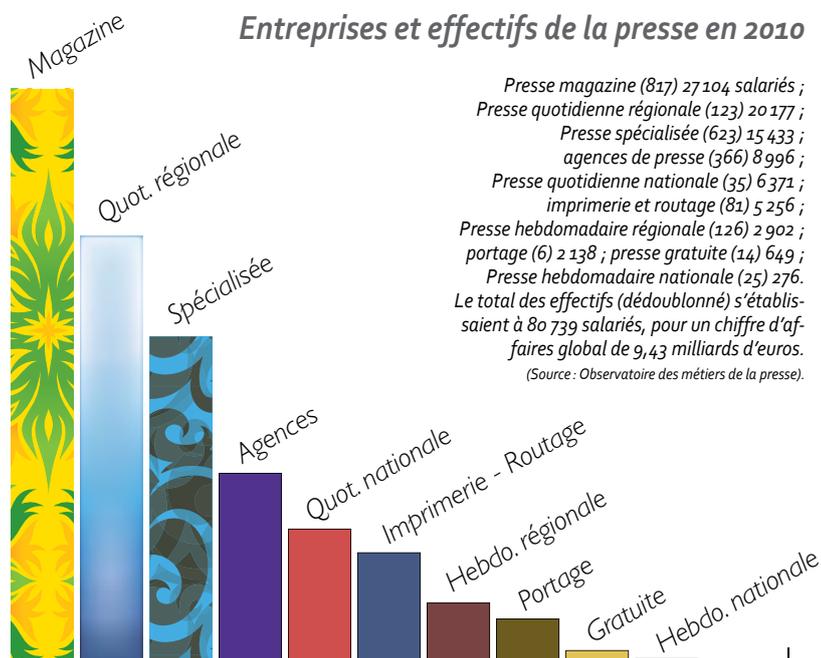
Les propriétaires de l'information ne se contentent plus, aujourd'hui, d'influencer les consciences. Barons du CAC 40 et banquiers, propriétaires des médias, imposent à leurs filiales d'information et de communication des règles de gestion équivalentes à celles des sociétés commerciales qu'ils dirigent : 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 un ravage social 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

Entreprises et effectifs de la presse en 2010



66 de l'Etat et des éditeurs, de réduire drastiquement
67 le rapport de forces CGT.

68 Quant à la loi Bichet du 2 septembre 1947, garante
69 d'un système de péréquation permettant aux publica-
70 tions d'être traitées et distribuées de façon égalitaire,
71 elle n'en finit pas d'être dépecée de ses vertus démoc-
72 ratiques et pluralistes. De plus, elle n'a pas d'équiva-
73 lent sur le web, où l'information numérique est livrée
74 aux algorithmes bien peu démocratiques de Google.

75 « Crise de la presse », mais explosion 76 du patrimoine de ses propriétaires

77 La presse est en crise ? A l'évidence, les propriétaires
78 des grands groupes de l'information et de la commu-
79 nication se portent pourtant magnifiquement bien.
80 En 2012, en plein « marasme financier » tant rabâché
81 par leurs médias, les grandes fortunes françaises ont vu
82 leur fortune augmenter scandaleusement en l'espace
83 de douze mois. Plusieurs d'entre eux sont proprié-
84 taires d'entreprises de presse (extraits du classement
85 *Challenges* des 500 plus grandes fortunes de France) :

86 • Bernard Arnault, président du groupe
87 LVMH et propriétaire du groupe *Les Echos* :
88 + 15 % (+ 3,1 milliards d'euros).

89 • Xavier Niel, président de la société Iliad,
90 actionnaire principal du groupe *Le Monde* :
91 + 65 % (+ 2,31 milliards d'euros).

92 • Serge Dassault, propriétaire des groupes
93 industriels Marcel Dassault et de presse
94 *Le Figaro* : + 30 % (+ 2,9 milliards d'euros).

95 • Vincent Bolloré, président du groupe Bolloré,
96 actionnaire majoritaire d'Havas, propriétaire
97 de journaux gratuits et de l'institut de sondage
98 CSA : + 121,6 % (+ 4,39 milliards d'euros).

99 • Marie-Odile Amaury, présidente
100 du groupe Amaury, initiatrice de deux
101 plans sociaux au *Parisien* et à *L'Equipe* :
102 + 21,67 % (+ 65 millions d'euros).

103 • Le sulfureux couple Tapie-Hersant, pour sa part,
104 est détenteur de records inégalés dans le monde
105 de la presse. Avec le soutien de Nicolas Sarkozy,
106 le premier a été en capacité de spolier de
107 403 millions d'euros le budget de l'Etat. Le second
108 a placé 2 300 salariés de la Comareg (*Paru-Vendu*)
109 au chômage (le plan de licenciements le plus
110 important de l'année 2011 en France) et fait
111 effacer une ardoise de 165 millions
112 d'euros que devait le Groupe Hersant
113 Média à un pool bancaire.



Les banques ne sont pas en reste : 114

- Le Crédit mutuel détient les titres de presse de 115
l'Est de la France (*L'Alsace, Le Républicain lorrain,* 116
L'Est républicain, Le Bien public, Le Journal de 117
Saône-et-Loire, Le Progrès, Le Dauphiné libéré) : 118
+ 12,3 % (37,4 milliards de capitaux propres). 119

- Le Crédit agricole détient l'un des plus 120
rentables groupes de presse : Uni Editions 121
(*Santé Magazine, Régal, Détente Jardin, Dossier* 122
familial, Maison créative, Détours de France, 123
Le Bottin gourmand, Détours en Histoire). 124

Par ailleurs, les agrégateurs de contenus bénéficient 125
de conditions fiscales optimales pour réaliser des 126
bénéfices immenses net d'impôts. Google, pilleur de 127
contenus éditoriaux et maître incontesté de l'évasion 128
fiscale, a produit un bénéfice net de 36 % (3 milliards 129
d'euros) sur le seul dernier trimestre 2013. 130

Un secteur massivement aidé par l'Etat, sans contrepartie pour l'emploi et les salaires 131 132

L'Etat, censé garantir le pluralisme et l'indépendance 133
de la presse, distribue à cet effet des aides à la presse. 134
La programmation 2013-2015 prévoit un budget en 135
diminution de 12,4 % pour les aides directes (2013 : 136
394,8 millions d'euros ; 2014 : 323,4 millions d'euros ; 137
2015 : 345,8 millions d'euros). Il faut y ajouter les aides 138
indirectes constituées par la contribution annuelle à 139
La Poste, fixée à 249 millions d'euros et le taux réduit 140
de TVA établi à 2,10 % pour toutes les formes de 141
presse. A titre d'exemple, deux titres de la presse quo- 142
tidienne nationale détenus par des industriels milliard- 143
aires reçoivent des aides de l'Etat : *Le Figaro* perçoit 144
presque 16 millions d'euros, et *Le Monde*, 17 millions 145
d'euros. Par comparaison, *L'Humanité*, qui n'est pas 146
soutenu financièrement par un groupe industriel et qui 147
ne bénéficie pas de contrats publicitaires importants, 148
ne perçoit que 6,3 millions d'euros. 149

150 La politique engagée par Nicolas Sarkozy, à la
151 suite des Etats généraux de la presse écrite, en 2008,
152 s'est traduite par un décret définissant un cadre restric-
153 tif des aides à la presse (décret n° 2012-484 du 13 avril
154 2012). Avec ce décret, les titres devront évoluer vers
155 le tout-numérique, au détriment du journal papier,
156 et surtout répondre à des critères drastiques de
157 rentabilité. Et la qualité de l'information dans tout ça ?

158 Sur injonctions des propriétaires de l'information,
159 le gouvernement actuel poursuit la politique dogma-
160 tique de son prédécesseur: marchandisation de
161 l'information et rentabilité immédiate sont les maîtres
162 mots. Ces principes dogmatiques s'opposent aux fon-
163 dements mêmes des aides à la presse: la démocratie
164 et le pluralisme.

165 **Le numérique utilisé comme** 166 **outil de casse sociale**

167 Les technologies de l'information et de la
168 communication (TIC) constituent un enjeu stratégique
169 pour les financiers: selon l'OCDE, le chiffre d'affaires
170 mondial des entreprises des TIC a atteint 4 600 milliards
171 de dollars en 2011. La nature immatérielle des données
172 produites dans ce secteur leur permet de voyager libre-
173 ment d'un pays à l'autre, et facilite l'évasion fiscale.
174 Les profits gigantesques réalisés par quelques multi-
175 nationales (Microsoft, Apple, Google, Amazon, etc.)
176 dépassent les budgets de certains Etats occidentaux.
177 Les gouvernements sont donc soumis à la pression de
178 lobbys afin de détruire les digues encore existantes
179 protégeant la presse de la marchandisation et de
180 ses effets concentrationnaires.

182 Les erreurs stratégiques des éditeurs ont favorisé
183 les desseins des agrégateurs, en mettant à leur dispo-
184 sition gratuitement la totalité de leurs contenus édi-
185 toriaux. Ce calcul, qui n'avait d'autre but que de réali-
186 ser des retours sur investissements rapides dans une
187 presse dédiée au tout-numérique, s'est révélé être
188 une erreur fatale.

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

201 Dans ce monde de concurrence, l'effet «marque de
202 qualité» a pourtant son importance: ainsi, le succès
203 de Médiapart (Edwy Plenel) ou celui de XXI (Patrick
204 de Saint-Exupéry). Médiapart, modèle numérique
205 payant avec 80 000 abonnés, profite de son image
206 d'intégrité en temps de crise. La presse n'est donc
207 pas en crise dès lors qu'elle produit des contenus de
208 qualité sur l'actualité et les problèmes sociétaux avec
209 une approche éditoriale différente de celle traitée par
210 d'autres supports. La presse ne peut être le miroir
211 d'un traitement éditorial unique et sans saveur,
212 distillé sans grande originalité et indifféremment
213 sur l'ensemble des médias.

214 **Une presse écrite soumise aux petits** 215 **arrangements entre amis**

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

231 Les faits nous ont malheureusement donné raison.
232 Aujourd'hui, alors que le triste sire a été rattrapé
233 par la justice russe, la marque *France-Soir* sert de





234 simple support à une activité marchande sur le web.
 235 Est-ce le sort que les gestionnaires et les marchands
 236 de l'information entendent réserver à la presse ?

237 Dans un autre registre, le dossier *La Tribune*
 238 démontre le pouvoir nuisible d'une accointance
 239 entre intérêts politiques et la « vision du pluralisme »
 240 des propriétaires de l'information. Là encore, il ne
 241 pouvait exister deux titres économiques nationaux.
 242 Ami de Nicolas Sarkozy, Bernard Arnault se portait
 243 acquéreur du groupe *Les Echos* en cédant à l'affai-
 244 riste Alain Weill le titre *La Tribune*. A l'approche d'une
 245 élection dont l'issue était incertaine pour le président
 246 Sarkozy, celui-ci était cependant sûr et certain de la
 247 loyauté et du soutien politique des *Echos*.

248 La chronique de la mort annoncée de *La Tribune*
 249 était déjà actée. Malgré la lutte menée par les salariés
 250 et par le Comité Inter CGT afin de défendre le plura-
 251 lisme de l'information économique, les dés étaient
 252 pipés, et la fermeture de *La Tribune* inéluctable.
 253 Le titre a finalement été vendu pour une somme
 254 dérisoire. Moins de 10% des effectifs de l'époque tra-
 255 vaillent désormais pour la publication hebdomadaire
 256 et son site internet.

257 La presse quotidienne n'est pas la seule à souffrir de
 258 ces restructurations à marche forcée. Ainsi, la presse
 259 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 finance-
 ment 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 conven-
 tionnelles), 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 Echos*, le groupe

286 *Le Monde, Le Parisien, L'Equipe, Sud-Ouest, Nice-Matin,*
 287 *Paris-Normandie, Centre Presse, Ouest France,*
 288 *le groupe Lagardère, Le Nouvel Observateur, le groupe*
 289 *L'Express...* subissent la même politique appliquée
 290 par des patrons de presse devenus, en l'espace de
 291 quelques années, de simples comptables chargés de
 292 licencier ou rogner les droits des salariés. Quelle que
 293 soit la forme de presse, la politique patronale n'a
 294 d'autre objectif que de distiller la peur dans l'esprit des
 295 salariés. Une peur chronique face à leur devenir pro-
 296 fessionnel, afin que chacun se résigne. Info'Com-CGT
 297 ne cédera pas à cette pression qui mène au fatalisme

et au chômage. Les directions en profitent pour 298
 remettre tout en cause : statuts, conventions collec- 299
 tives et autres avantages parfois chèrement acquis 300
 grâce aux batailles syndicales. Les derniers accords, 301
 signés par certains syndicats et transformés en loi 302
 par le gouvernement, facilitent le sombre dessein 303
 des patrons. La conscience et l'action collective 304
 deviennent de plus en plus difficiles. Nous devons 305
 réaliser un véritable travail pédagogique, à tous 306
 les niveaux, pour rassembler des populations 307
 professionnelles différentes que les directions 308
 travaillent à opposer. 309

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

- 310  **Revendiquer l'arrêt immédiat des plans de licenciements, plans de départs**
 311 **volontaires et des ruptures conventionnelles dans toutes les entreprises de presse.**
- 312  **Affecter les aides à la presse aux entreprises qui préservent l'emploi, les salaires**
 313 **et les droits sociaux.**
- 314  **Mettre en place des aides à la presse aux entreprises qui mettent en œuvre**
 315 **des Gestions prévisionnelles des emplois et des compétences (GPEC) afin de préserver**
 316 **l'emploi dans le cadre d'évolutions professionnelles et de plans de formations**
 317 **conséquents et s'adressant à tous les salariés.**
- 318  **Réinstaurer des aides à la presse renforcées pour les entreprises de presse**
 319 **en difficulté ou à faibles ressources publicitaires non adossés à des groupes**
 320 **industriels ou bancaires.**
- 321  **Affecter les aides pour la création de nouveaux titres de presse.**
- 322  **Abroger le décret du 13 avril 2012 impliquant des critères de rentabilité**
 323 **concernant les aides à la presse.**
- 324  **Supprimer les aides directes pour les entreprises de presse qui recourent**
 325 **à la mise en place de plans de licenciements, à la dénonciation d'accords collectifs,**
 326 **à l'évasion fiscale ou dont leurs propriétaires (industriels et financiers) génèrent**
 327 **des profits importants au sein de la holding ou de la maison mère.**
- 328  **Promulger d'une loi générale protégeant l'information des forces de l'argent,**
 329 **permettant une véritable indépendance des titres de presse des différents pouvoirs,**
 330 **de nature à privilégier le pluralisme des idées.**
- 331  **Formuler des propositions concernant les évolutions éditoriales des titres**
 332 **de presse dans lesquels notre syndicat est présent.**
- 333  **Accompagner l'évolution des titres de presse vers le numérique en garantissant**
 334 **aux salariés un cadre social rénové et protecteur s'adressant à toutes les catégories**
 335 **de personnel.**
- 336  **Défendre un équilibre économique et éditorial entre support papier et numérique.**



Publicité

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

1 **P**lus de 44.000 salariés dans la branche
 2 (130.000 si on considère la branche étendue),
 3 28,4 milliards de chiffre d'affaires en 2013 en
 4 France pour 8.700 entreprises... les chiffres
 5 de la publicité donnent le vertige. De la très
 6 petite entreprise (70 % des sociétés comptent moins de
 7 dix salariés) à la récente fusion entre le Français Publicis
 8 et l'Américain Omnicom (donnant ainsi naissance au
 9 numéro un mondial de la communication), la publicité
 10 est le secteur des superlatifs.
 11

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

17 Si le marché publicitaire a connu une croissance
 18 inégale, il a plutôt bien résisté à la crise. En 2013,
 19 les investissements publicitaires bruts plurimédias
 20 ont ainsi connu une croissance de 2,5% (0,2% en
 21 2012). Un résultat à pondérer par les recettes publici-
 22 taires des médias traditionnels qui, elles, baissent de
 23 3,6% (à 13,3 milliards d'euros pour 2013), au bénéfice
 24 du mobile et des pure players.

25 Aujourd'hui, toutes les entreprises intègrent le
 26 besoin de communiquer auprès du grand public ou
 27 des professionnels pour valoriser leurs produits ou leurs
 28 services. Les budgets alloués y sont de plus en plus
 29 importants et les entreprises bâtissent de véritables
 30 plans stratégiques de communication pour développer
 31 leur business, leur marque ou leur influence.

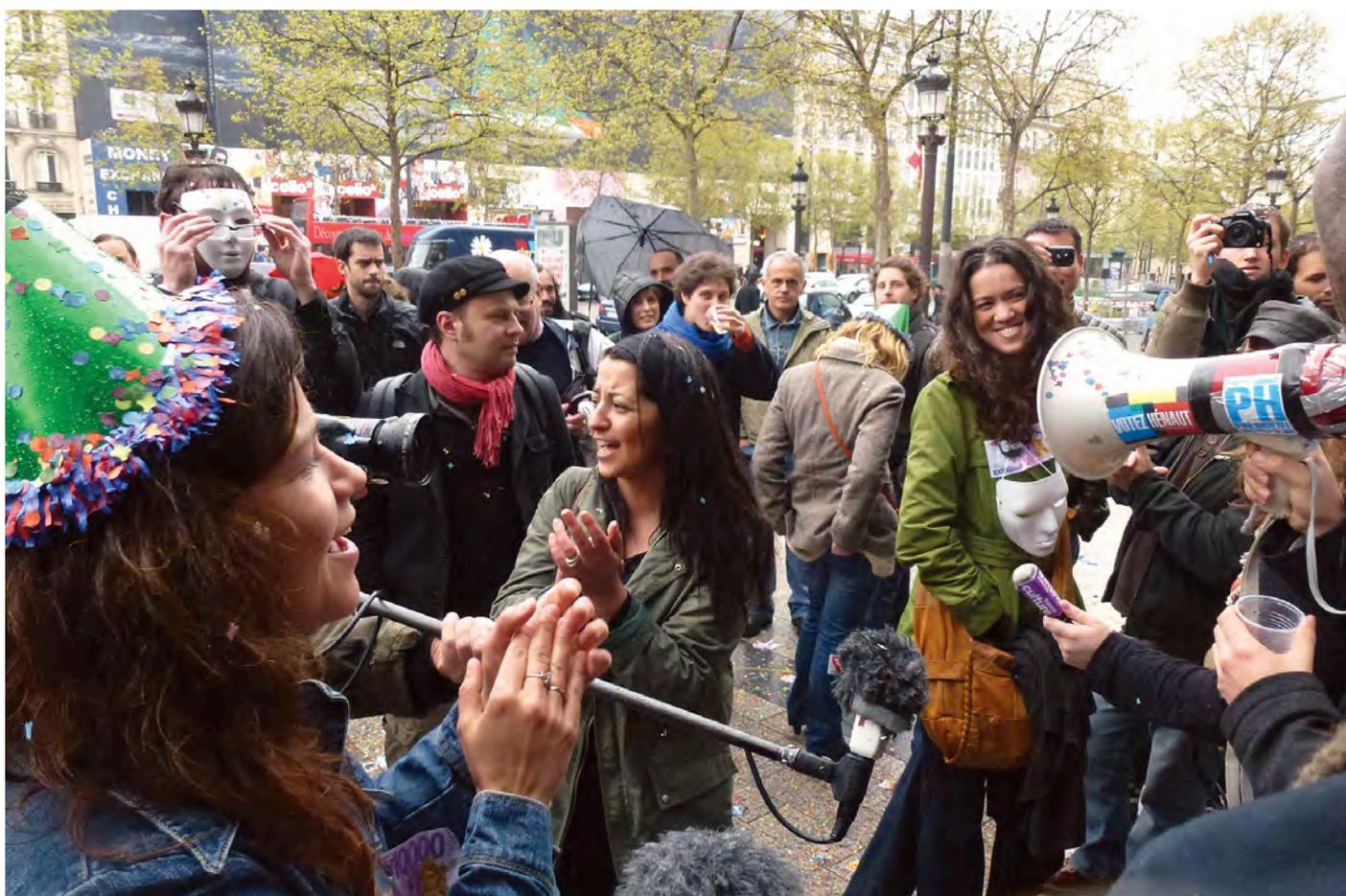


Une baisse générale en 2013

- Télévision : -3,5% (-4,5% en 2012) 32
- Presse : -8,4% (-8,2% en 2012) 33
- Presse quotidienne nationale (PQN) :
-10,2% (-8,9% en 2012) 34-35-36
- Presse quotidienne régionale
(PQR) : -6,4% (-6,7% en 2012) 37-38
- Hebdomadaires régionaux :
-3,9% (-1,5% en 2012) 39-40
- Magazines : -9,6% (-5,5% en 2012) 41
- Presse spécialisée : -11,5% (-7,0% en 2012) 42
- Presse gratuite d'annonces :
-7,5% (-23,7% en 2012) 43-44
- Presse gratuite d'information :
-5,9% (-2,5% en 2012) 45-46
- Publicité extérieure : -1,7% (-1,7% en 2012) 47-48
- Annuaires : -5,8% (-5,0% en 2012) 49
- Courrier publicitaire : -7,5% (-5,2% en 2012) 50-51
- Imprimés sans adresse :
-1,8% (+0,6% en 2012). 52-53

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

60 Dans le même temps, on constate un désamour
 61 grandissant des Français vis-à-vis de la pub (80%
 62 s'en désintéressent) sans compter les publiphobes
 63 qui ne cessent de progresser. Manque d'originalité,
 64 message standardisé ou parfois sexiste, pub enva-
 65 hissante, manque de loyauté... sont autant de criti-
 66 ques justifiées. Les métiers de la création subissent
 67 d'ailleurs un véritable virage depuis le développe-
 68 ment des technologies numériques et les employeurs
 69 pensent avoir de moins en moins besoin de talents
 70 créatifs: ils privilégient l'ingénierie, la production
 71 à grande échelle et les techniques pour cerner les
 72 consommateurs sans avoir recours à de la création.



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

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

90 Cette massification du secteur s'accompagne d'une
 91 forme d'industrialisation qui met les salariés dans
 92 une situation radicalement nouvelle. Ainsi, on peut
 93 constater une réelle dégradation des conditions de
 94 travail, une précarité galopante, sans compter une
 95 standardisation des métiers. Des paillettes qui ont
 96 longtemps fait rêver, la pub est devenue un secteur
 97 où des salariés souffrent du travail en open-space,
 98 de la pression au travail générant stress, burn-out,

dépression et harcèlement. A 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 déve-
 loppement syndical dans ce secteur composé majori-
 tairement 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

123 dans de nombreuses entreprises (27 à ce jour) et de
124 développer une communication adaptée aux salariés
125 de la communication.

126 Avec pour mot d'ordre général «construisons un
127 syndicat fort» s'appuyant sur une syndicalisation quo-
128 tidienne, le syndicat est devenu un acteur qui compte
129 dans le secteur, venant appuyer et renforcer la Filpac
130 CGT dans ses actions et dans les négociations.
131 Articulant interventions dans les instances repré-
132 sentatives du personnel, réactivité, aide individuelle,
133 expression collective et plan d'action syndical dans
134 chaque entreprise, nous avons réussi à développer un
135 discours audible, lisible et utile. Au point de devenir la
136 première force syndicale dans le groupe Publicis.

137 Cette évolution s'est appuyée sur de nombreuses
138 distributions de tracts, des manifestations publiques
139 inédites. Quelques exemples: notre mobilisation
140 devant la fédération patronale de la publicité lors
141 des négociations salariales 2010, «l'apéro- cacahuè-
142 tes» en 2012 et «les miettes du gâteau» en 2013,
143 ont permis aux salariés du groupe Publicis d'exiger

une meilleure répartition des richesses, en regard du
144 salaire mirobolant de leur patron et des dividendes
145 versés aux actionnaires. 146

La question des salaires est d'ailleurs omniprésente
147 dans la tête des salariés qui s'indignent de la perte de
148 pouvoir d'achat, du décrochage des minima conven-
149 tionnels (on trouve des inégalités flagrantes, de
150 coefficient et de rémunération) alors que les résultats
151 nets des entreprises de la publicité n'ont jamais été
152 aussi bons. 153

Enfin, nous avons réussi à créer un réseau syndical
154 de militants du secteur permettant de développer
155 notre audience et notre crédibilité dans les différents
156 métiers: agences, affichage extérieur, régies publi-
157 citaires, etc. L'action du syndicat a aussi clairement
158 pris une dimension européenne et internationale dans
159 ce secteur, avec l'appui d'UNI Global Union (syndicat
160 sectoriel international auquel la Filpac CGT est adhé-
161 rente) pour construire, dans des groupes mondialisés
162 comme Publicis, un réseau syndical et une coordination
163 européenne et mondiale. 164

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

- 165  **Continuer notre déploiement en direction des entreprises de la publicité,**
166 **particulièrement dans les groupes où nous sommes absents.**
- 167  **Lancer une campagne de syndicalisation globale et adaptée par entreprise**
168 **ou par public, avec l'objectif d'atteindre les 400 syndiqués du secteur de la publicité**
169 **d'ici au prochain congrès.**
- 170  **Agir et contraindre les employeurs à des négociations sur les technologies**
171 **numériques avant que l'on nous impose des restructurations, voire des licenciements.**
- 172  **Dénoncer systématiquement tous les manquements des employeurs, leurs pratiques**
173 **et les abus que subissent les salariés.**
- 174  **Mener une campagne avec initiatives, interpellations, actions...**
175 **pour des augmentations de salaires et promouvoir une grille des salaires**
176 **et de coefficients en adéquation avec nos qualifications**
177 **et les évolutions de nos métiers.**
- 178  **Construire une action revendicative commune des salariés de la branche**
179 **en complément de l'action dans les entreprises.**
- 180  **Mettre en place une coordination du secteur au sein du syndicat pour échanger**
182 **nos expériences et nos vécus entre les élus et mandatés, élaborer une plate-forme**
183 **revendicative et un plan de conquêtes sociales et syndicales.**
- 184  **Amplifier notre action et nos activités syndicales européennes et internationales,**
185 **notamment au sein d'UNI Global Union.**





Edition

Les citoyens noyés par la culture « discount » ?

1 La filière de l'édition couvre une multitude
2 de métiers et de sociétés, allant de l'édi-
3 teur au libraire, en passant notamment par
4 l'imprimeur ou le distributeur. Les entre-
5 prises sont principalement implantées en
6 région parisienne. Pas moins de 10 000 éditeurs
7 existent en France : certains sont des mastodontes,
8 d'autres des sociétés unipersonnelles, mais la plupart
9 sont des très petites entreprises.

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

25 Amazon.fr est le spécialiste de ce pillage de
26 richesses en s'affichant comme « *le premier libraire*
27 *en France* », dans la plus parfaite illégalité : percep-
28 tion d'aides publiques en pratiquant l'évasion fiscale,
29 non-respect de la législation sur le prix du livre... et
30 en imposant des conditions de travail dignes du tay-
31 lorisme pour les salariés. Son chiffre d'affaires s'élève
32 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 ».

Emile 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 nets 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 plu-
ralisme 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 le seul
support 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 distri-
bution. La fermeture de librairies, la concentra-
tion des éditions dans des groupes mettent en
danger la culture et réduisent le nombre d'emplois.



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

79 **L'édition, au service des citoyens**

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

88 **L'ACTION DU SYNDICAT**

89 C'est en ce sens que notre syndicat s'est engagé
90 dans la démarche entreprise par la Filpac CGT
91 avec l'Association de défense des métiers du livre
92 (ADML) dont le but est créer une véritable filière
93 du livre face au monopole grandissant de la grande
94 distribution sur ce créneau. Cette mainmise fragi-
95 lise l'économie du livre, sa diversité, son pluralisme,
96 son apport culturel et, par conséquent, l'emploi,
97 les conditions de travail des salariés, et ce, de l'auteur
98 au libraire. A noter qu'un syndicat des libraires est
99 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 simple cadre de la défense des salariés!

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

- 114  **Lutter contre les conditions de travail indignes du XXI^e siècle**
115 **dans certaines entreprises.**
- 116  **Revendiquer l'augmentation salariale annuelle au niveau de la branche**
117 **correspondant au minimum à l'inflation annuelle constatée.**
- 118  **Mettre en place un accord de réduction du temps de travail ou, à défaut, faire**
119 **respecter l'application stricte des 35 heures quand il n'y a pas un accord d'entreprise**
120 **plus favorable au salarié.**
- 121  **Revendiquer l'embauche de salariés permettant de répondre à une surcharge**
122 **de travail au-delà de 35 heures hebdomadaires.**
- 123  **Négocier un plan de formation annuel dans toutes les entreprises afin de répondre**
124 **aux besoins de compétences en matière de technologies numériques. Celui-ci doit**
125 **permettre notamment d'organiser une formation annuelle de tous les salariés.**
- 126  **Mettre en place un « Plan livre » permettant de garantir la diversité des publications,**
127 **le développement des maisons d'édition indépendantes, l'emploi et les conditions**
128 **sociales des salariés de l'édition (maisons d'édition, auteurs, librairies, etc.).**
- 129  **Lutter contre l'évasion fiscale des entreprises du secteur.**



Syntec numérique

Un laboratoire de casse sociale

1 **E**n 1991, le Medef fut à l'origine de la
2 création d'une nouvelle convention collec-
3 tive dénommée «Syntec». Cette fédé-
4 ration patronale regroupe aujourd'hui
5 1250 groupes et sociétés françaises
6 spécialisées dans les professions de l'ingénierie, des
7 services informatiques, des études et du conseil,
9 du recrutement et de la formation professionnelle.

10 En 2010, cette fédération s'est orientée
11 principalement vers l'activité du numérique. En 2012,
12 les entreprises adhérentes de l'organisation patro-
13 nale Syntec Numérique ont généré un chiffre
14 d'affaires de 49,5 milliards d'euros et revendiquent
15 369 000 salariés.

16 Cette fédération regroupant la diversité des
17 activités numériques (métiers du web, jeux vidéo,
18 services numériques à la personne, mobilité,
19 infrastructures, sécurité, commerce et marketing
20 électroniques ou Green IT) pratique un lobbying per-
21 manent auprès des pouvoirs publics et des organismes
22 institutionnels (français et européens) dans le droit-
23 fil des «revendications» soutenues par le Medef:
24 «alléger» le Code du travail et la législation sociale,

réduire les charges patronales et obtenir des aides
massives de l'Etat.

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

Des diplômés sous-payés

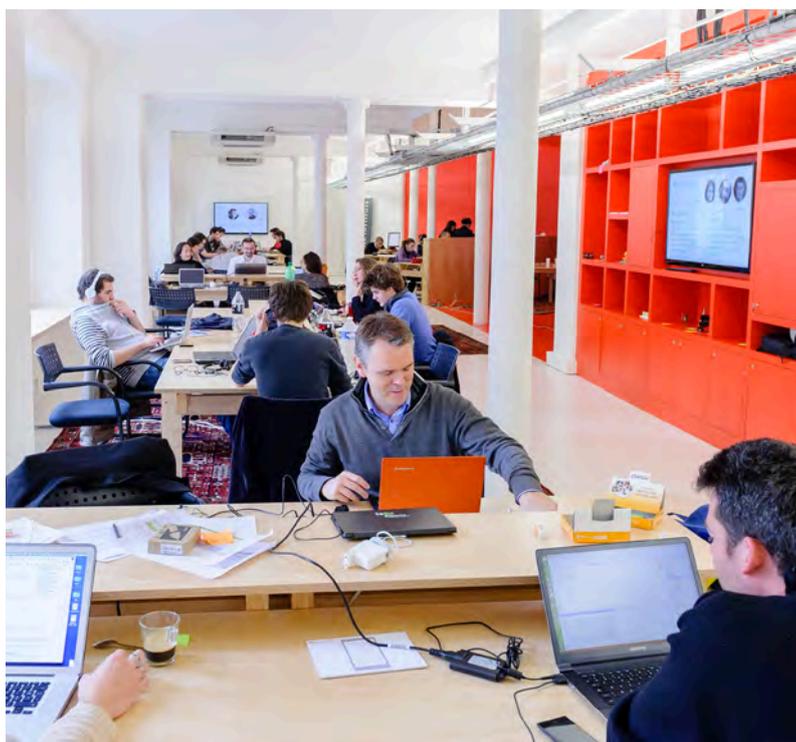
Le Rapport de branche 2013 de Syntec Numérique
valorise le nombre d'embauches réalisées depuis
2009 (+33% entre 2009 et 2010, +16% entre 2010 et
2011 et +20% en 2012 des effectifs de la branche).
Un peu moins disert, ce rapport évacue le nombre de
départs constatés sur la même période. Peu surpre-
nant d'arriver à un tel constat lorsque les salaires des
ingénieurs et cadres débutent dans la grille de quali-
fications à 1844 euros (1391 euros pour les employés,
techniciens et agents de maîtrise). Cela induit un
turn-over considérable dans cette branche.

Malgré les longues et difficiles années d'études
validées par des diplômes, 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
jours Syntec qui obligeaient les salariés à effectuer des
journées à rallonge. Il est donc établi que la conven-
tion 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



67 *l'ensemble des organisations syndicales représentatives*
 68 *à une négociation en vue de mettre les dispositions qu'elle*
 69 *critique en conformité avec le principe d'égalité».*

70 **Des avancées concrètes avec Info'Com-CGT**

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

78 Les salariés de Red on Line, société de conseil
 79 juridique, subissaient un harcèlement constant de la
 80 part de la hiérarchie, des conditions de travail dégra-
 81 dées (sous-effectif et surcharge de travail), des salai-
 82 res a minima, une distribution de primes au compte-
 83 gouttes (non fondée sur des critères objectifs et justes).
 84 Ce climat a créé une explosion des arrêts maladie,
 85 des plaintes pour harcèlement, un turn-over élevé et
 86 l'usage d'antidépresseurs pour de nombreux salariés.

87 Cette situation a suscité une réaction solidaire de
 88 tout le personnel qui s'est concrétisée par des adh-
 89 sions et par un niveau important de sympathie pour
 90 notre syndicat. Dans le cadre des élections profes-
 91 sionnelles de 2012, les candidates d'Info'Com-CGT
 92 ont été élues sur un score sans appel (29 voix sur
 93 30 votants). Ce rapport de force nouveau a permis



d'obtenir des avancées concrètes: le renvoi du 94
 dirigeant de la société, l'évolution vers le statut 95
 cadres pour certaines salariées, une nouvelle orga- 96
 nisation du travail et un dialogue avec la direction 97
 pour tenir compte des heures de déplacements et des 98
 heures supplémentaires. 99

Point de fatalité et de résignation face à la 100
 convention collective Syntec numérique: la constitu- 101
 tion d'une section syndicale Info'Com-CGT, l'action 102
 solidaire et la détermination à faire reconnaître ses 103
 compétences sur la base d'un salaire décent restent 104
 les meilleurs atouts pour améliorer les conditions 105
 sociales des salariés de la branche. 106

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

107  *Travailler dans un cadre régional et interprofessionnel CGT afin d'engager*
 108 *les recours juridiques permettant de rendre illégale la convention collective Syntec,*
 109 *puis négocier des conventions collectives de filières.*

110  *Développer des liens étroits avec la Fédération des sociétés d'études CGT afin de*
 111 *travailler sur le contenu revendicatif et favoriser des initiatives inter-fédérales.*

112  *Travailler à la construction d'un collectif Syntec numérique Info'Com-CGT*
 113 *afin de créer un rapport de force efficace.*

114  *Travailler à la constitution de nouvelles sections syndicales Syntec numérique.*

115  *Engager des actions solidaires inter-secteurs dans les sociétés relevant*
 116 *de la convention collective Syntec.*

117  *Participer à l'activité revendicative du secteur et des initiatives de la branche.*

118  *Développer la syndicalisation des blogueurs.*



Industrie graphique

Des salariés sous la pression du dumping social

1 Les industries graphiques regroupent trois grands
2 secteurs d'activité : prépresse ; imprimerie ;
3 finition, façonnage et reliure. La branche
4 compte près de 5 000 établissements dont une
5 grande majorité de petites entreprises qui ont
6 de plus en plus de difficultés à exister. Un peu plus de
7 52 000 salariés travaillent dans ce secteur, implanté
8 principalement dans cinq bassins d'emploi : l'Ile-de-
9 France, le Nord-Pas-de-Calais, le Centre, les Pays de
10 la Loire et la région Rhône-Alpes.

12 Les imprimeries de labour couvrent 80% de
13 l'emploi et réalisent l'essentiel du chiffre d'affaires
14 du secteur (près de 7 milliards d'euros), notamment
15 depuis qu'elles ont intégré le prépresse en amont et
16 la finition en aval. Les tonnages imprimés ont baissé
17 de 4,4 % en France sur les dix premiers mois de l'année
18 2013 par rapport à 2012.

19 Plusieurs raisons expliquent ces difficultés :

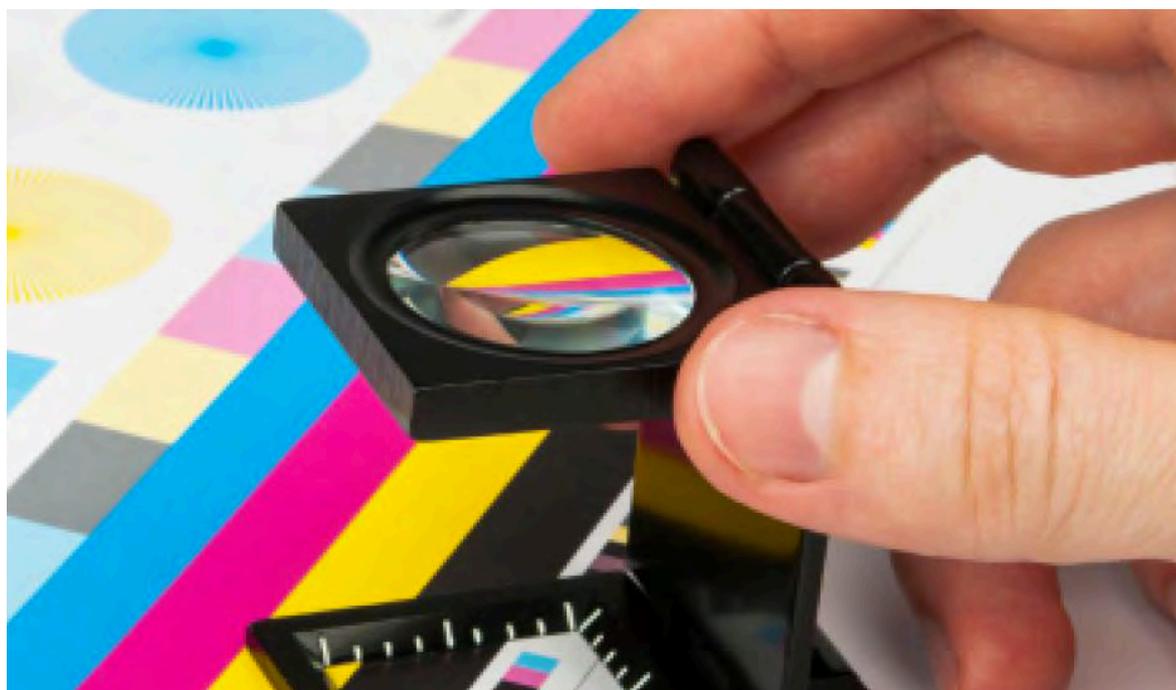
- 20 • D'abord, la pression importante exercée sur
21 les prix de vente d'imprimés par les donneurs
22 d'ordres (publicité, édition, presse).
23 Au détriment des questions environnementales
24 et des droits salariaux, ces derniers font
25 également le choix d'imprimer à l'étranger,
26 dans les pays de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

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

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

Les difficultés de la branche

44 L'industrie graphique a subi de plein fouet, à la fin
45 des années 1990, d'importantes restructurations,
46 notamment dues à une automatisation des fonctions
47 dans la chaîne de fabrication avec l'arrivée des techno-
48 logies numériques. Les plans de licenciements ont
49 principalement touché le prépresse et l'imprimerie
50 tandis que le routage, de plus en plus sous-traité à



51 un autre secteur d'activité (LaPoste, Géodis, etc.)
52 employant beaucoup de travailleurs précaires, a été
53 relativement épargné.

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

58 Les entreprises spécifiques au secteur du prépresse
59 disparaissent sous la pression financière des donneurs
60 d'ordre. Elles subissent les automatisations de traite-
61 ment des contenus en amont ou en aval, et la réinter-
62 nalisation des productions, leur fait perdre beaucoup
63 de charges de travail.

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

73 **L'ACTION DU SYNDICAT**

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



83 Notre syndicat a également soutenu, dans le cadre
84 des travaux du Comité inter CGT avec nos camarades
85 de SIP-CGT, l'élaboration d'une solution alternative
86 permettant la production conjuguée de produits de
87 presse quotidienne et magazine en termes d'impres-
88 sion. L'imprimerie Newsprint, s'appuyant sur un socle
89 social de haut niveau, permet de démontrer que le
90 dumping tarifaire exercé par les patrons du labeur
91 est loin d'être une règle absolue. Les investissements
92 réalisés répondent ainsi à l'argumentaire des patrons
93 du labeur sur la « surcapacité » du secteur impres-
94 sion qui se traduit pour eux par de nombreuses suppres-
95 sions d'emplois. L'exemple Newsprint démontre son
96 efficacité et doit être développé dans l'avenir.

97 Dans ce secteur d'activités, nous devons travailler
98 rapidement à lui donner un autre avenir en permet-
99 tant aux salariés des évolutions professionnelles vers
100 la production de produits et services issus notamment
101 des technologies numériques.

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

- 102 **Mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences**
103 **au niveau de la branche afin de travailler aux évolutions professionnelles**
104 **et garantir les emplois de chaque salarié ;**
- 105 **Revendiquer l'augmentation des salaires compensant au minimum l'inflation**
106 **annuelle constatée ;**
- 107 **Négocier une nouvelle grille des qualifications, annexée à la convention collective,**
108 **pour intégrer les métiers des technologies numériques ;**
- 109 **Revendiquer la taxation des entreprises opérant le « dumping social »,**
110 **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

1 Les journalistes constituent une profession au
 2 centre de nombreux enjeux démocratiques.
 3 Cette fonction entraîne plusieurs conséquen-
 4 ces : une médiatisation et une politisation
 5 centrées autour du rôle du journaliste (indé-
 6 pendance, connivence...), une convention collective
 7 nationale unique (même si les grilles de salaires sont
 9 négociées par formes de presse ou de médias), des syn-
 10 dicats de métier défendant fortement la fonction de
 11 journaliste, une forte identité corporatiste, ou encore
 12 la présence, à côté des syndicats, d'organisations de
 13 journalistes (les sociétés de rédacteurs).

14 Info'Com-CGT considère les journalistes comme
 15 une profession spécifique, mais pas comme une
 16 catégorie de salariés à part. Les journalistes sont
 17 victimes des mêmes logiques économiques et anti-
 18 sociales que les autres salariés. L'unité d'action doit
 19 donc rester la règle dans le travail syndical et dans les
 20 conflits sociaux.

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

25 **Un journaliste sur six est un pigiste,**
 26 **selon la CCIJP**

27 Les journalistes se répartissent en plusieurs fonctions
 28 qui se repositionnent régulièrement en lien avec les
 29 évolutions technologiques (rédacteurs, secrétaires de

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.

30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
rédaction, graphistes, photographes, infographistes,
 iconographes, etc.), au sein d'une organisation où le
 syndicat estime avoir son mot à dire.

43 A noter que le métier se féminise fortement
 44 (en 2012, on comptait 45,7% de femmes journalistes
 45 encartés pour 54,3% d'hommes). Mais les femmes,
 46 majoritaires chez les jeunes journalistes, sont embauchées
 47 de plus en plus sous contrats précaires, et bénéficient
 48 rarement de postes de direction. Selon la même enquête,
 49 l'écart des revenus entre hommes et femmes en CDI est de
 50 12,2%. En ce qui concerne l'entrée dans le métier, enfin,
 51 le CDI n'est plus la norme depuis longtemps (38,8% seulement
 52 de CDI en 2012 pour les premières demandes de carte).
 53





54 Dans ce tableau, il est important de prendre en
 55 compte la situation des pigistes (un journaliste sur six
 56 est un pigiste, selon la CCIJP) qui, tout en bénéficiant
 57 juridiquement d'un CDI, sont souvent victimes de
 58 stratégies patronales visant à les assimiler à des CDD
 59 ou à des prestataires extérieurs, au mépris de la loi
 60 Cressard de 1971. En 2012, 30% des pigistes gagnaient
 61 moins de 1500 euros par mois. L'accord national
 62 pigistes de 2008, signé par des syndicats minoritaires,
 63 les a enfermés dans leur situation, avec le risque de voir
 64 s'éloigner leurs droits à l'application pleine et entière
 65 de la convention collective nationale.

66 Du point de vue social, la régression du niveau
 67 de rémunération et des conditions de travail des
 68 journalistes est une réalité depuis vingt ans et,
 69 dans beaucoup d'entreprises, un fossé s'est creusé
 70 entre les anciens, souvent des hommes, bien placés
 71 dans la hiérarchie, bien payés, et les jeunes, caté-
 72 gorie très féminisée, souvent précaires, mal payés,
 73 sans évolution professionnelle et soumis à des
 74 charges de travail excessives. En 2012, 8,5% des
 75 journalistes en CDI gagnaient moins de 2 000 euros
 76 par mois, avec une moyenne d'âge de cinq ans infé-
 77 rieure à la moyenne des journalistes et un niveau
 78 de formation supérieur.

79 Les éditeurs n'hésitent plus à ringardiser les
 80 journalistes «seniors», qui ne sont «plus à la page»,
 81 qui ont des droits «d'une autre époque», et à valo-
 82 riser ces jeunes journalistes «techno», moins chers
 83 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 89

Le passage à des postes d'encadrement par
 évolution interne est tellement difficile que le
 patronat a mis en place des formations spéci-
 fiques 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 détri-
 ment du recul nécessaire à un traitement de qualité
 et original de l'information. Pour de nombreux

112 journalistes, le «journalisme» de données (data
113 journalisme) risque d'accentuer cette «robotisation»
114 de l'information en déplaçant le centre névralgique de
115 la rédaction vers le service informatique de l'entreprise
116 de presse. Info'Com-CGT est favorable au développe-
117 ment d'un modèle mixte papier-numérique et reven-
118 dique des moyens humains supplémentaires et des
119 formations pour toutes les fonctions journalistiques
120 pour réaliser une information de qualité.

121 En effet, d'une part le support numérique ne
122 constitue pas en soi un modèle économique viable
123 (hormis peut-être quelques pure players comme
124 Médiapart), mais il ne faut pas que le numérique
125 vienne cannibaliser le travail réalisé autrefois à
126 100% sur le papier. Il est impossible de faire mieux
127 avec moins: il est donc nécessaire de développer le
128 travail d'enquête et d'investigation, car développer le
129 lectorat suppose une originalité des contenus.

130 L'ACTION DU SYNDICAT

131 Notre syndicat s'est beaucoup investi, depuis quatre
132 ans, dans la défense des journalistes, notamment
133 dans quelques entreprises en situation désespérée.
134 A *L'Equipe*, la présence d'Info'Com-CGT a permis
135 de limiter les dégâts potentiels du plan de départs
136 volontaires et de s'engager dans un accord groupe de
137 Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Un rôle de modération que nous avons assumé, aussi, 138
au groupe Express-Roularta (GER), avec un accord sur 139
la titularisation de nombreux CDD dans le cadre très 140
délicat d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). 141

Notre syndicat a été très présent et force de 142
propositions lors des conflits de *La Tribune* et de 143
France-Soir: interpellation du ministère et des 144
groupes parlementaires, proposition d'une charte 145
de l'information, occupation symbolique de l'Arc-de- 146
Triomphe, notamment. Nous avons été en première 147
ligne pour dénoncer les risques pour le pluralisme 148
de l'information économique, dans le premier cas, 149
et la dérive affairiste et démagogique, dans le second 150
cas. Mais nous n'avons pu mener à bout notre combat: 151
les directions de ces titres se sont fourvoyées, avec la 152
complicité des pouvoirs publics, menant au naufrage 153
de deux quotidiens nationaux. 154

Plus positif, une minute de discussion sur le 155
bimédia a été signée en presse quotidienne nation- 156
nale. Un premier pas qui doit maintenant se concrét- 157
tiser par un accord permettant d'assurer l'ouverture 158
au numérique dans des conditions sociales et sala- 159
riales acceptables. Dans de nombreuses entreprises, 160
enfin, notre présence a permis d'obtenir des accords 161
salariaux acceptables pour les journalistes et de 162
négocier des accords de droits d'auteur ambitieux, 163
permettant d'éviter la mutualisation des contenus. 164

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

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

LA TRIBUNE

dans le fossé

LÂCHES ABANDONS

ÉDITO

LES ÉDITEURS DE PRESSE sont coupables de deux abandons. Séquestrés volontaires dans leur prison libérale, ils ont chiffré le prix de leur indépendance à l'exact montant estimé par les grands industriels et les gros banquiers. Ainsi, « La Tribune » s'abandonne à l'une des premières fortunes du monde, Bernard Arnault, qui finit par se lasser d'une si petite danseuse. Il préfère « Les Echos » et il l'achète. Cette reddition, combien l'ont faite ? « Le Monde » au trio « BNP », « La Voix du Nord » au Crédit Agricole, tous les journaux de la façade Est du pays au Crédit Mutuel, présent dans « Ouest France ». Sans oublier Dassault au « Figaro »...

Quand on confie la presse au carnet de chèques, que voulez-vous qu'il lui arrive ? Sinon qu'elle cède aux calculs de marché et aux caprices des marchands ?

Ces gens-là préfèrent les chiffres. Au déballage d'informations dépourvues de sens, ils se précipitent. Les médias ne peuvent pas être gouvernés par les chiffres. Ils doivent être gouvernés par les idées.

pas, mais ils veulent d'autres sources de profit que l'imprimé.

Mais « La Tribune », là-dedans ?

C'est un cas à part. Le cousin pauvre qu'on met en bout de table. La famille l'a lâché, Alain Weill a pris et la poudre et l'escampette.

Les banquiers le boudent et l'administrateur judiciaire lui taille des croupières. La démocratie libérale de marché, la voilà, triomphante, mais pas du côté des gagnants. Que faire quand le crédit est retiré par celui qui devait investir ? Disparaître ? Non, resterait un recours, une fois déblayés les miettes (les salarités), apparaitrait nous a coté nos retraites, Raymond Soubie. Lui ne s'embarrasse guère de vertiges et de colifichets. Il attend le naufrage et la récupération du logo, pour rien ou presque.

Indignons-nous ! Le scénario social écrit sous sa plume a été pour nous le scénario de la fin du monde. Il a fait la fortune de certains et la ruine de beaucoup d'autres. Les médias ne peuvent pas être gouvernés par les chiffres. Ils doivent être gouvernés par les idées.

Les fonds ne sont pas des investisseurs. Ils sont des spéculateurs. Ils ne peuvent pas être gouvernés par les idées. Ils doivent être gouvernés par les chiffres.



Alain Weill, après deux ans à la direction du quotidien « La Tribune », décide au printemps 2010 d'en céder 80 % à sa directrice générale, Hélène Decamp, pour un euro symbolique. La compagnie, pour un euro symbolique, est achetée par un consortium de fonds spéculatifs américains, qui ont financé l'opération. Les fonds ne sont pas des investisseurs. Ils sont des spéculateurs. Ils ne peuvent pas être gouvernés par les idées. Ils doivent être gouvernés par les chiffres.

Les fonds ne sont pas des investisseurs. Ils sont des spéculateurs. Ils ne peuvent pas être gouvernés par les idées. Ils doivent être gouvernés par les chiffres.





Cadres

Votre hiérarchie ne peut plus vous « encadrer » !

1 Le monde du travail a énormément changé
 2 ces dernières décennies. Le besoin de quali-
 3 fications des entreprises, dû aux techno-
 4 logies numériques, à l'individualisation et
 5 à l'autonomisation du travail a pour effet
 6 d'augmenter le nombre de salariés à statut cadre.
 7 Un renversement de proportion devrait s'opérer
 9 dans les années à venir entre employés-ouvriers et
 10 cadres-encadrement. Si ces deux phénomènes parti-
 11 cipent d'un progrès pour les salariés, il n'en reste pas
 12 moins que les directions en profitent pour remettre
 13 en question l'environnement social et les conditions
 14 de travail des cadres.

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

23 Dans tous les secteurs, les directions communiquent
 24 sur les difficultés économiques de « leur entreprise »
 25 liées à la « crise », à la mondialisation, aux délocali-
 26 sations, les « obligeant » à remettre en question le
 27 statut et les salaires des cadres, ainsi que les méthodes
 28 d'encadrement afin de « gagner en compétitivité ».
 29 De toutes parts, les cadres sont attaqués, ici par une
 30 désorganisation du travail, ailleurs sur le temps de

travail, les congés, les RTT. Question rémunération,
 les cadres se prolétarisent.

Malgré leur statut de cadre – statut souvent
 acquis par la reconnaissance de leurs qualifications
 ou de leurs niveaux 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 régres-
 sion 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,
 voir 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 contradic-
 toires 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 devraient être la norme.

Le paroxysme de l'indécence des directives
 patronales ne connaît pas de limites lorsque l'enca-
 drement 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 ».



75 Il faut aussi souligner la discrimination que peuvent
 76 subir les cadres dès que ceux-ci ont dépassé la cinquan-
 77 taine. Malgré leurs investissements, leurs expérien-
 78 ces et leurs compétences, nombreux sont ceux qui
 79 font l'objet d'une procédure de licenciement sur le
 80 seul critère de l'âge. Ils sont alors remplacés par des
 81 plus jeunes, souvent surdiplômés par rapport au
 82 poste à responsabilité occupé, sous-payés et sont
 83 soumis à des horaires de travail dépassant la raison.
 84 Les quinquagénaires, quant à eux, sans perspec-
 85 tives d'emploi jusqu'à leur retraite, sombrent dans
 86 des dépressions et un désespoir qui peut avoir des
 87 conséquences graves dans le cercle familial.



88 L'ACTION DU SYNDICAT

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

97 Pour poursuivre notre action avec et auprès des
 98 cadres, il s'agit de continuer à travailler autour des
 99 questions d'encadrement, notamment pour contrer
 100 les méthodes managériales imposées par le patronat.
 101 Celui-ci entend imposer une « culture » de l'entre-
 102 prise sous le prisme économique, insufflant la peur
 103 et la sanction dans l'esprit des salariés. Face à cela,
 104 nous devons nous attacher à redonner du sens pour
 105 un encadrement qui respecte les droits: des sala-
 106 riés et l'environnement dans lequel ils évoluent,

favorise leur inventivité, leur implication dans leur 107
 travail et dans la prise de décisions, développe l'éman- 108
 cipation de chacun et l'intelligence collective afin de 109
 créer de la valeur ajoutée.

Nous avons aussi un travail important d'inventaire. 110
 Nombre d'entreprises emploient des salariés sous 111
 statut cadre afin de contourner la loi sur le temps 112
 de travail par la mise en place d'un forfait jour. Il est 113
 important de combattre cette disposition et de 114
 demander une reconnaissance des qualifications et 115
 des formations initiales, tant en termes de salaire que 116
 de coefficient. 117

Enfin, l'inégalité salariale est criante d'un collègue 118
 à l'autre, mais aussi et surtout entre femmes et 119
 hommes. Nous exigeons d'urgence le strict respect de 120
 l'égalité salariale de tous les cadres. Il nous faut faire 121
 des NAO un moment important de mobilisation sur 122
 cette question. 123

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

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



Employés

Vos salaires ne sont pas au niveau de vos compétences

1 Les employés, techniciens et agents de
2 maîtrise pâtissent, dans nos secteurs,
3 de conventions collectives beaucoup
4 moins protectrices que celles des ouvriers,
5 des journalistes ou des cadres. Ils consti-
6 tuent pourtant la catégorie la plus importante en
7 termes d'effectifs.

9 Ainsi, dans la presse écrite, ils totalisaient, en
10 2010, 40% des effectifs, estimés par l'Afdas à
11 80 000 personnes, un chiffre qui dépasse les 50% en
12 presse régionale, la catégorie des employés devenant
13 même hégémonique dans le portage, l'imprimerie de
14 presse, ou encore le routage. Dans la publicité, toujours
15 en 2010, ils regroupaient 51% des salariés, sur un effec-
16 tif d'un peu plus de 100 000 personnes. Dans le labeur,
17 sur un effectif national évalué à 70 000 salariés en 2009,
18 ils étaient 26% (sources Afdas). Dans la convention
19 collective des bureaux d'études techniques, sur 700 000
20 salariés en 2009, ils étaient 38% (source Syntec).
21 Enfin, dans l'édition, secteur majoritairement constitué
22 d'encadrants (15 000 salariés selon la synthèse natio-
23 nale 2012 élections professionnelles), ils sont moins
24 nombreux, la fonction d'employé étant concentrée
25 sur quelques métiers bien précis (correcteurs, lecteurs-
26 correcteurs, maquettistes, techniciens de fabrication,
27 assistants d'édition).

28 Cette catégorie de salariés, la plus mal payée –
29 souvent peu au-dessus du SMIC –, constitue un labora-
30 toire de l'emploi low cost : peu d'évolution de carrière,
31 des hausses de salaires limitées aux augmentations

générales, des départs non remplacés, des postes
externalisés, sous-traités, mutualisés 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 sala-
riés étrangers et d'autres services de l'entreprise,
une charge supplémentaire qui n'est pas valorisée.

Le modèle valorisé par le patronat, on le connaît :
«Attention, des centaines de chômeurs attendent
votre place!». Ce discours patronal induit une véri-
table angoisse sur la finalité et sur l'utilité du travail,
et décourage les employés, parfois surqualifiés,
à faire valoir leurs droits. A 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 adminis-
tratifs 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 direc-
tions. 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». Sur le 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 quali-
tatifs, augmente le temps de travail, son intensité,
et constitue un chantage à la loyauté des employés
envers leurs responsables directs. Ces primes,

ÉTUDE : FAIRE L'AMOUR
AMÉLIORE LA PRODUCTIVITÉ



77 ersatz d'augmentation, n'améliorent pas le niveau de
78 vie. Elles permettent aussi aux employeurs de mainte-
79 nir à des fonctions d'employés des salariés exerçant,
80 en réalité, des fonctions de cadres : commerciaux,
81 juristes, responsables logistiques, responsables éditо-
82 riaux, rédacteurs techniques, etc. Lorsqu'ils finissent
83 ainsi par exercer des fonctions de cadres, les employés
84 ont toutes les difficultés à se voir reconnaître le statut
85 idoine. Le manque de critères objectifs, le flou dans les
86 fiches de postes et dans les définitions de fonctions,
87 et le doute entretenu sur les réelles conséquences du
88 passage au statut cadre (cotisations supplémentai-
89 res, non-prise en compte des heures supplémentai-
90 res, charge de travail alourdie, etc.) font hésiter les
91 employés à faire valoir leurs droits.

92 Fragilisés dans leur embauche, dans leur évolution
93 professionnelle, dans leur éventuel passage au statut
94 cadre, les employés sont aussi soumis à des ruptures
95 de contrat déloyales. Leurs faibles droits en indemnité
96 de licenciement conduisent les directions à présen-
97 ter comme plus attractives des ruptures de contrat
98 « négociées » ou « amiables ». Au lieu de respecter les
99 procédures légales, lorsque leur présence n'est plus

souhaitée, les employés sont victimes de chantage à 100
la rupture conventionnelle, dont les chiffres montrent 101
que, dans 80 % des cas, celle-ci est subie. 102

Cette rupture conventionnelle se manifeste par 103
une très grande inégalité, tant dans la procédure que 104
dans le montant de l'indemnité. Victimes de désin- 105
formation et de pressions patronales, beaucoup 106
d'employés sont incités à ne pas se faire accom- 107
pagner. Les patrons entretiennent ainsi le flou sur 108
les droits des salariés et sur le montant de l'indem- 109
nité. Pour quelques milliers d'euros, on achète 110
alors leur silence sur les conditions réelles du 111
départ. Les employés disposant de faibles revenus 112
ont du mal à faire valoir leurs droits auprès des 113
Prud'hommes – le coût et la durée des procédures 114
rendent pratiquement ces démarches inaccessibles. 115

Face à cette situation, nous devons faire un effort 116
envers cette catégorie de salariés, de plus en plus 117
minoritaire. L'adhésion à un syndicat permet de dispo- 118
ser d'une défense collective et donne accès à des aides 119
matérielles, juridiques, logistiques indispensables 120
à l'amélioration des conditions de travail. 121

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

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



Ouvriers

La reconversion professionnelle au cœur de notre projet syndical

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

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

18 Des évolutions professionnelles réussies

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

En presse quotidienne nationale ou régionale, 25
depuis le milieu des années 2000, de nombreux sala- 26
riés du prépresse ont bénéficié d'évolutions profes- 27
sionnelles leur permettant de bénéficier d'un statut 28
différent et évolutif par rapport à celui qu'ils occu- 29
paient à l'origine : certains sont devenus journalistes 30
et d'autres cadres administratifs ou techniques. 31

L'ACTION DU SYNDICAT 32

La bataille du repositionnement professionnel 33
(passage du statut d'ouvrier du Livre à ceux de jour- 34
naliste ou cadre) et de la formation aux technologies 35
numériques a été et doit rester un axe revendica- 36
tif primordial de notre syndicat pour la préserva- 37
tion des emplois. Ces axes doivent être développés, 38
portés et maîtrisés syndicalement dans une gestion 39
prévisionnelle des emplois et des compétences 40
(GPEC) positive, axée sur une meilleure maîtrise des 41
outils, une anticipation des besoins et des évolutions 42
professionnelles permettant un enrichissement tant 43
pour le salarié que pour l'entreprise. 44

Depuis, cette évolution permet d'envisager 45
de nouvelles perspectives professionnelles dans 46
l'environnement rédactionnel soumis à des transfor- 47
mations importantes liées à l'arrivée des nouvelles 48
technologies de communication dans le traitement 49
de l'information. Ce repositionnement professionnel 50
n'a été possible que grâce à un rapport de forces 51
évident de la CGT et de notre syndicat. Depuis une 52
trentaine d'années et l'arrivée de systèmes informa- 53
tisés, il est presque devenu naturel pour nos cama- 54
rades de s'inscrire dans des formations professionnelles 55
appropriées et de qualité. 56

Anticiper les changements 57

Sans possibilité d'évolution statutaire, cette logique 58
s'applique aussi à nos camarades qui demeurent 59
encore aujourd'hui ouvriers du Livre. En 2006, 60
la Société anonyme de composition et d'impression 61
des Journaux officiels (Sacijo) s'est engagée dans une 62
GPEC qui a permis le repositionnement de chaque 63
salarié dans les secteurs traditionnellement fermés de 64
la DILA aux salariés de la société ouvrière. La création 65
des structures mutualisées a permis d'accueillir 66
quatre-vingt-six de nos camarades qui ont pu évoluer 67



68 vers des fonctions totalement différentes de celles
69 effectuées jusqu'alors par des salariés relevant des
70 services du Premier ministre.

71 De même, nos camarades de *l'International Herald*
72 *Tribune*, de Publications Elisées ou du *Parisien*
73 peuvent aujourd'hui effectuer différentes tâches
74 techniques dans l'environnement rédactionnel ou au
75 sein de la régie publicitaire de ces entreprises. Au sein
76 de *L'Equipe*, un de nos camarades devenus journalis-
77 tes en 2007 exerce aujourd'hui, au sein de la structure
78 audiovisuelle du journal sportif, ses compétences en
79 tant que journaliste.

80 **Pour de nouvelles qualifications dans la pub**

81 Malheureusement, nous ne pouvons pas faire
82 le même constat dans les actions syndicales que
83 nous avons menées pour les ouvriers dans le secteur
84 de la publicité. Souvent préparateurs ou afficheurs,
85 les salariés des entreprises de l'affichage extérieur
86 sont confrontés à la digitalisation du secteur. Que ce
87 soit à Médiarail-Médiagare, CBS Outdoor (devenu
88 récemment Exterior Media suite à la cession de
89 cette activité de l'affichage par la société mère amé-
90 ricaine CBS) ou encore JC Decaux, Clear Channel...
91 nous sommes confrontés à un blocage des directions

qui empêchent les évolutions professionnelles. 92
Le syndicat revendique une nouvelle qualification, 93
les «technico-afficheurs», qui doivent être en 94
capacité d'entretenir, réparer et programmer des 95
campagnes d'affichages numériques sur ces supports. 96

Les ouvriers de la publicité ont un métier pénible 97
qu'ils exercent par tous les temps et où l'usure 98
physique, les gestes à répétition, le travail difficile 99
dans le cadre d'installations dégradées produisent 100
des dégâts irréversibles sur la santé. Cette pénibilité 101
exige une retraite anticipée. La logique patronale 102
combat, au niveau de la branche et dans l'entre- 103
prise, une amélioration des conditions de travail et 104
une reconnaissance de la pénibilité du métier d'affi- 105
cheur. La négociation sur la question n'avance en 106
rien depuis 2007! Pire, les directions tentent par tout 107
moyen d'évincer les ouvriers du secteur et de s'exo- 108
nérer de toute responsabilité sociale. Elles favorisent 109
l'externalisation du travail et tentent d'imposer 110
le statut d'auto-entrepreneur afin de contourner 111
leurs obligations légales dans le cadre d'un reclas- 112
sement dans l'entreprise. Notre action a permis de 113
limiter ce phénomène par l'intervention d'élus et 114
du syndicat afin de préserver la charge de travail en 115
revendiquant le rapatriement d'une partie de cette 116
charge externalisée. 117

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

118  **Développer une activité revendicative importante pour faire reconnaître la pénibilité**
119 **dans les négociations de branche ou d'entreprise.**

120  **Continuer notre action pour permettre et faire reconnaître pour tous les ouvriers**
121 **le droit à la formation et à des repositionnements professionnels quand le métier**
122 **est menacé de disparition.**

123  **Actualiser les définitions d'emploi liées aux responsabilités réellement exercées**
124 **(qualifications et fonctions).**

125  **Promouvoir une plus grande place des femmes dans cette catégorie**
126 **très majoritairement masculine.**

127  **Mener une campagne syndicale pour la dignité et la revalorisation**
128 **du statut d'ouvrier.**

129  **Défendre la revendication d'une retraite anticipée.**

130  **Agir et mener une action ferme pour améliorer les conditions de travail des ouvriers**
131 **exerçant des travaux pénibles.**

132  **Défendre énergiquement les emplois face à la sous-traitance, aux délocalisations**
133 **et aux suppressions de postes.**



Modifications statutaires

1 ARTICLE FONDAMENTAL

2 Info'Com-CGT/CSTP (salariés de l'Information et de la
3 Communication-CGT/Chambre syndicale typographique pa-
4 risienne) est adhérente à la Fédération des industries du livre,
5 du papier et de la communication CGT (Filpac-CGT), affiliée
6 à la Confédération générale du travail et à l'Union régionale
7 Ile-de-France.

9 Info'Com-CGT/CSTP syndique tous les salariés ~~et~~ autres tra-
10 vailleurs ~~dans les~~ domaines de l'information, de la communi-
11 cation graphique, de la conception et de la réalisation, dans
12 les centres éditoriaux de la presse, l'édition, la publicité, le
13 labeur, les activités numériques (Syntec), etc., acceptant et
14 respectant les présents statuts.

16 En aucun cas, le Collectif de coordination multisecteur
17 (CCM) ne peut organiser ou patronner une réunion au bé-
18 néfice d'un parti politique, d'une organisation religieuse ou
19 philosophique.

20 BUT D'INFO'COM-CGT/CSTP

21 **Article 1^{er}.** – Info'Com-CGT/CSTP a pour but :

22 1° de défendre les intérêts généraux et professionnels de ses
23 adhérents ;

24 2° de développer l'esprit de solidarité nationale et interna-
25 tionale qui doit unir tous les salariés pour agir contre toutes
26 les formes d'exploitation, de racisme et de xénophobie, pour
27 promouvoir la paix et faire respecter la dignité des femmes et
28 des hommes qui vivent et aspirent à vivre de leur travail ;

30 3° de participer aux négociations des conventions collecti-
31 ves, de signer des protocoles d'accord, de les faire respecter
32 afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail et les
33 rémunérations ;

34 4° d'améliorer les régimes de protection sociale et de retraite
35 complémentaire ;

36 5° de perfectionner la connaissance professionnelle de ses
37 adhérents ;

38 6° de promouvoir les orientations et le cahier revendicatif du
39 syndicat ;

40 7° d'assister ceux de ses membres qui auraient perdu leur
41 travail en concourant à la défense des intérêts généraux du
42 syndicat ;

43 8° d'organiser le placement de ses adhérents et de lutter
44 contre le chômage ;

45 9° de prendre toutes initiatives y compris de créer, gérer
46 ou participer à tout organisme ou association nécessaire au
47 bien-être moral, matériel, culturel et intellectuel de tous ses
48 membres ;

49 10° d'obtenir que la marque syndicale (label) soit apposée sur
50 les imprimés confectionnés par les syndiqués ;

51 11° de défendre et préserver les chartes syndicales, déonto-
52 logiques et professionnelles acquises par les salariés ou ob-
53 tenues dans le cadre de l'action syndicale.

MODIFICATION : Info'Com-CGT/CSTP syndique tou-~~te~~-s les
salarié-e-s, les autres travailleur-euse-s, les privé-e-s d'em-
ploi, les retraité-e-s et préretraité-e-s des domaines de l'infor-
mation, de la communication graphique, de la conception et
de la réalisation, dans les centres éditoriaux de la presse, l'édi-
tion, la publicité, le labeur, les activités numériques (Syntec),
etc., acceptant et respectant les présents statuts.

FÉMINISATION : 1°) de défendre les intérêts généraux et
professionnels de ses adhérent-e-s ;

FÉMINISATION : 2°) de développer l'esprit de solidarité na-
tionale et internationale qui doit unir tou-~~te~~-s les salarié-e-s
pour agir contre toutes les formes d'exploitation, de racisme
et de xénophobie, pour promouvoir la paix et faire respecter
la dignité des femmes et des hommes qui vivent et aspirent à
vivre de leur travail ;

FÉMINISATION : 5°) de perfectionner la connaissance pro-
fessionnelle de ses adhérent-e-s ;

FÉMINISATION : 8°) d'organiser le placement de ses adhé-
rent-e-s et de lutter contre le chômage ;

FÉMINISATION : 11°) de défendre et préserver les chartes
syndicales, déontologiques et professionnelles acquises par
les salarié-e-s ou obtenues dans le cadre de l'action syndicale.

AJOUT : Art. 2. – Info'Com-CGT/CSTP a son siège social au
4, rue Guyton-de-Morveau, à Paris (13^e).

<p>56</p> <p>57 Conditions d'admission et de réadmission</p> <p>58 Art. 2. – Tout salarié justifiant d'un emploi ou tout deman- 59 deur d'emploi se référant à l'article fondamental des présents 60 statuts peut être admis à faire partie d'Info'Com-CGT/CSTP. 61 Il ne doit faire partie d'aucun autre syndicat poursuivant le 62 même but. Les apprentis et les stagiaires peuvent être admis 63 dès la première année de leur apprentissage.</p> <p>64</p> <p>65 Le Collectif de coordination multisecteur (CCM) est seul juge 66 des adhésions et/ou réadhésions.</p>	<p>AJOUT : I- LE-LA SYNDIQUÉ-E</p> <p>AJOUT : 1.1- Conditions d'admission et de réadmission</p> <p>MODIFICATION : Art. 3. – Tout-e salarié-e justifiant d'un emploi, tout-e demandeur-euse d'emploi ou tout-e retraité-e se référant à l'article fondamental des présents statuts peut être admis à faire partie d'Info'Com-CGT/CSTP. Il-Elle ne doit faire partie d'aucun autre syndicat poursuivant le même but. Les apprenti-e-s et les stagiaires peuvent être admis-es dès la première année de leur apprentissage. Le CCM est seul juge des adhésions et/ou réadhésions.</p>
<p>67 Art. 3. – Tout nouvel adhérent est tenu de verser mensuelle- 68 ment ses cotisations déterminées par le Collectif de coordina- 69 tion multisecteur (CCM);</p> <p>70 La réadmission d'adhérents radiés pour défaut de paiement 71 ou pour préjudice causé à Info'Com-CGT/CSTP ou à toute 72 autre organisation confédérée est laissée à l'appréciation du 73 Collectif de coordination multisecteur (CCM).</p> <p>74 Tout réadmis paiera un droit d'admission fixé par le Collectif 75 de coordination multisecteur (CCM).</p>	<p>FÉMINISATION : Art. 4. – Tout-e nouvel-le adhérent-e est tenu-e de verser mensuellement ses cotisations.</p> <p>MODIFICATION : La réadmission de l'adhérent-e radié-e pour défaut de paiement ou pour préjudice causé à Info'Com-CGT/ CSTP ou à toute autre organisation confédérée est laissée à l'appréciation du CCM.</p> <p>FÉMINISATION : Tout-e réadmis-e paiera un droit d'admis- sion fixé par le CCM.</p>
<p>76 Devoirs et droits des syndiqués</p> <p>77 Art. 4. – Tout syndiqué est tenu :</p> <p>78 1°) d'acquitter régulièrement ses cotisations ; 79 2°) de défendre et renforcer l'organisation syndicale ; 80 3°) de respecter et de faire respecter les conventions collecti- 81 ves et accords paritaires ; 82 4°) de se conformer aux statuts et aux décisions 83 d'Info'Com-CGT/CSTP ; 84 5°) de se rendre aux sollicitations pour rencontrer le 85 Collectif de coordination multisecteur (CCM) et/ou le Bureau 86 multisecteur ;</p> <p>87</p> <p>88</p> <p>89</p> <p>90 6°) de faire connaître au bureau de placement syndical tout 91 emploi vacant.</p>	<p>AJOUT : I.2- Devoirs et droits des syndiqués</p> <p>FÉMINISATION : Art. 5. – Tout-e syndiqué-e est tenu-e :</p> <p>MODIFICATION : 5°) de se rendre aux sollicitations pour ren- contrer le CCM ;</p> <p>AJOUT : 6°) de se conformer au choix établi par le CCM sur le lieu retenu de réunions, d'assemblées générales des sections syndicales ou du syndicat, si le CCM en ressent la nécessité.</p> <p>MODIFICATION : 7°) de faire connaître au bureau de place- ment syndical tout emploi vacant.</p>
<p>92 Art. 5. – Les syndiqués doivent faciliter aux représentants 93 de la section syndicale, aux élus et mandatés (délégué syn- 94 dical, représentant syndical au comité d'entreprise, délégués 95 du personnel, élus du comité d'entreprise, délégués d'équipe, 96 collecteurs de cotisations, élus d'Info'Com-CGT/CSTP, du 97 Collectif de coordination multisecteur (CCM) et les membres 98 des collectifs s'y rattachant, des membres du Secrétariat, de 99 l'Union régionale des trois syndicats de filières de métiers, 100 des secteurs fédéraux ou régionaux), l'accomplissement des 101 fonctions dont ils sont chargés.</p> <p>102 Il en est de même pour ceux des adhérents d'Info'Com-CGT/ 103 CSTP détenant un mandat syndical : U. L., U. D., prud- 104 d'hommes, conseiller des salariés, à condition que le Collectif 105 de coordination multisecteur (CCM) en soit informé.</p>	<p>MODIFICATION : Art. 6. – Les syndiqué-e-s doivent faciliter au Secrétariat, aux membres du CCM, aux représentant-e-s de la section syndicale, aux élu-e-s et mandaté-e-s l'accom- plissement des fonctions dont ils-elles sont chargé-e-s.</p> <p>MODIFICATION : Il en est de même pour ceux-celles des ad- hérent-e-s d'Info'Com-CGT/CSTP détenant un mandat syndi- cal : U. L., U. D., prud'hommes, conseiller-ère des salariés, à condition que le CCM en soit informé.</p>
<p>106 Art. 6. – Tout syndiqué qui s'estimerait lésé par une décision 107 d'un des représentants du syndicat ou d'une section syndicale 108 pourra en appeler au Collectif de coordination multisecteur 109 (CCM) et/ou au Bureau multisecteur.</p>	<p>MODIFICATION : Art. 7. – Tout-e syndiqué-e qui s'estimerait lésé-e par une décision d'un-e des représentant-e-s du syndi- cat ou d'une section syndicale pourra en appeler au CCM.</p>

110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123	<p>Cotisations</p> <p>Art. 7. – Les syndiqués devront payer au syndicat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une cotisation mensuelle dont le taux sera fixé par le Collectif de coordination multisecteur (CCM); • une cotisation annuelle dite « 13^e timbre » dont le montant et les modalités de versement seront fixés par le Collectif de coordination multisecteur (CCM). <p>La cotisation mensuelle est due à partir du premier jour de chaque mois.</p>	<p>AJOUT : 1.3- Cotisations</p> <p>MODIFICATION : Art. 8. – Les syndiqué-e-s devront acquitter au syndicat leurs cotisations :</p> <p>MODIFICATION : • le taux de la cotisation mensuelle des salarié-e-s, privé-e-s d'emploi, préretraité-e-s et retraité-e-s est de 1% du montant de la rémunération, conformément à l'article 34 des statuts de la CGT, ou des pensions annuelles perçues.</p> <ul style="list-style-type: none"> • une cotisation annuelle dite « 13^e timbre » dont le montant et les modalités de versement seront fixés par le CCM. <p>La cotisation mensuelle est due à partir du premier jour de chaque mois.</p> <p>AJOUT: Info'Com-CGT/CSTP reverse la part de la cotisation statutaire confédérale à l'organisme répartiteur, Cogétise.</p>
124 125 126 127	<p>Art. 8. – En cas de conflit ou pour faire face à une situation particulière, le Collectif de coordination multisecteur (CCM) pourra demander une contribution exceptionnelle dont il aura fixé le montant.</p>	<p>MODIFICATION : Art. 9. – En cas de conflit ou pour faire face à une situation particulière, le CCM pourra demander une contribution exceptionnelle dont il aura fixé le montant.</p>
128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140	<p>Emploi</p> <p>Art. 9. – Les syndiqués qui perdent leur emploi pour avoir voulu faire respecter les conventions collectives et accords paritaires, appliquer les décisions du syndicat, ou en raison de leur qualité de syndiqués, de leurs fonctions syndicales, de leurs opinions politiques, religieuses ou philosophiques, sont défendus et soutenus par le syndicat. Il en est de même pour les syndiqués qui perdraient leur emploi pour avoir été solidaires avec leurs camarades dans le cadre d'une action syndicale concertée avec le syndicat.</p>	<p>AJOUT : 1.4- Emploi</p> <p>MODIFICATION : Art. 10. – Le-la syndiqué-e qui perd son emploi pour avoir voulu faire respecter les conventions collectives et accords paritaires, appliquer les décisions du syndicat, ou en raison de sa qualité de syndiqué-e, de ses fonctions syndicales est défendu-e et soutenu-e par le syndicat. Le CCM restera juge, après avoir entendu le-la syndiqué-e, de ne pas le-la défendre si le licenciement dont il-elle fait l'objet est motivé par des propos ou attitudes qui ne respectent pas les principes de l'article premier des présents statuts. Il en est de même pour le-la syndiqué-e qui perdrait son emploi pour avoir été solidaire avec ses camarades dans le cadre d'une action syndicale concertée avec le syndicat.</p>
141 142 143 144 145 146	<p>Grève</p> <p>Art. 10. – Chaque section syndicale d'entreprise est tenue d'informer les membres du Secrétariat en cas de grève. Pour que sa responsabilité soit engagée, le Collectif de coordination multisecteur (CCM) doit avoir été consulté avant que les syndiqués cessent le travail.</p>	<p>AJOUT : 1.5- Grève</p> <p>MODIFICATION : Art. 11. – Chaque section syndicale d'entreprise est tenue d'informer les membres du Secrétariat en cas de grève. Pour que sa responsabilité soit engagée, le CCM doit avoir été consulté avant que les syndiqué-e-s cessent le travail.</p>
147 148 149 150	<p>Art. 11. – Sous peine de radiation, il est interdit aux syndiqués de remplacer dans leur emploi un groupe de syndiqués grévistes alors que la section syndicale ou le syndicat ont appelé à un mouvement de grève.</p>	<p>FÉMINISATION : Art. 12. – Sous peine de radiation, il est interdit aux syndiqué-e-s de remplacer dans leur emploi un groupe de syndiqué-e-s grévistes alors que la section syndicale ou le syndicat ont appelé à un mouvement de grève.</p>
151 152 153 154 155	<p>Chômage</p> <p>Art. 12. – Info'Com-CGT/CSTP étant légalement habilitée à faire fonctionner son bureau de placement, un registre d'inscription des chômeurs est établi au siège du syndicat.</p>	<p>AJOUT : 1.5- Chômage</p> <p>FÉMINISATION : Art. 13. – Info'Com-CGT/CSTP étant légalement habilitée à faire fonctionner son bureau de placement, un registre d'inscription des chômeur-euse-s est établi au siège du syndicat.</p>
156 157 158 159	<p>Art. 13. – Pour la bonne marche du bureau de placement, tout chômeur sera tenu de confirmer sa demande d'emploi (par téléphone, par lettre, par visite, etc.) régulièrement.</p>	<p>FÉMINISATION : Art. 14. – Pour la bonne marche du bureau de placement, tout-e chômeur-euse sera tenu-e de confirmer sa demande d'emploi (par téléphone, par lettre, par visite, etc.) régulièrement.</p>

160 161 162 163 164 165 166 167	<p>Maladie</p> <p>Art. 14. – Pour tout syndiqué malade depuis plus de trois mois, le Collectif de coordination multisecteur (CCM) étudiera les modalités de règlement et de paiement de ses cotisations syndicales après examen du dossier.</p> <p>Tout syndiqué bénéficiant d'un accord de garantie de salaire en cas de maladie ou de chômage continuera à payer ses cotisations syndicales selon le barème en vigueur.</p>	<p>AJOUT : I.6- Maladie</p> <p>MODIFICATION : Art. 15. – Pour tout-e syndiqué-e malade depuis plus de trois mois, le CCM étudiera les modalités de règlement et de paiement de ses cotisations syndicales après examen du dossier.</p> <p>Tout-e syndiqué-e bénéficiant d'un accord de garantie de salaire en cas de maladie ou de chômage continuera à payer ses cotisations syndicales selon le barème en vigueur.</p>
168 169 170 171	<p>Assistance juridique</p> <p>Art. 15. – Afin de permettre à ses syndiqués, aux sections syndicales de bénéficier de l'aide requise, le syndicat se dote et met en place une aide juridique.</p>	<p>AJOUT : I.7- Assistance juridique</p> <p>MODIFICATION : Art. 16. – Afin de permettre à ses syndiqué-e-s, aux sections syndicales d'en bénéficier, le syndicat se dote et met en place une aide juridique.</p>
172 173 174 175	<p>Art. 16. – Pour pouvoir bénéficier des services des cabinets d'avocats de l'organisation syndicale, le syndiqué désirant poursuivre son employeur en justice devra exposer ses motifs au Secrétariat ou au Bureau multisecteur.</p>	<p>MODIFICATION : Art. 17. – Pour pouvoir bénéficier des services des cabinets d'avocats de l'organisation syndicale, le-la syndiqué-e désirant poursuivre son employeur en justice devra exposer ses motifs au Secrétariat.</p>
176 177 178 179 180 182	<p>Art. 17. – Dans une affaire d'intérêt général, le Collectif de coordination multisecteur (CCM) pourra décider de subvenir aux frais occasionnés par les procédures.</p> <p>Si le syndiqué obtient gain de cause, il est tenu de rembourser les avances faites par Info'Com-CGT/CSTP.</p>	<p>MODIFICATION : Art. 18. – Dans une affaire d'intérêt général, le CCM pourra décider de subvenir aux frais occasionnés par les procédures.</p> <p>FÉMINISATION : Si le-la syndiqué-e obtient gain de cause, il-elle est tenu-e de rembourser les avances faites par Info'Com-CGT/CSTP.</p>
183 184 185 186	<p>Radiations, démissions, exclusions</p> <p>Art. 18. – Tout syndiqué en retard de six mois de ses cotisations sera passible de radiation. Chaque cas sera examiné par le Bureau multisecteur (BM).</p>	<p>AJOUT : I.8- Radiations, démissions, exclusions</p> <p>MODIFICATION : Art. 19. – Tout-e syndiqué-e en retard de six mois de ses cotisations sera passible de radiation. Chaque cas sera examiné par le Secrétariat.</p>
187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199	<p>Art. 19. – L'exclusion temporaire ou définitive sera prononcée par le Collectif de coordination multisecteur (CCM) à la majorité des suffrages :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour avoir cherché à obtenir frauduleusement des secours à Info'Com-CGT/CSTP ; • pour avoir porté volontairement préjudice à Info'Com-CGT/CSTP ; • pour refus de se conformer aux présents statuts. <p>Le syndiqué passible d'exclusion pour tout autre motif que le défaut de paiement devra être convoqué devant le Collectif de coordination multisecteur (CCM) qui entendra ses explications et prendra toutes décisions à la majorité de ses membres.</p>	<p>MODIFICATION : Art. 20. – L'exclusion temporaire ou définitive sera prononcée par le CCM à la majorité des suffrages :</p> <p>MODIFICATION : Le-la syndiqué-e passible d'exclusion pour tout autre motif que le défaut de paiement devra être convoqué-e devant le CCM qui entendra ses explications et prendra toutes décisions à la majorité de ses membres.</p>
200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214	<p>CONGRÈS</p> <p>I. – Congrès ordinaire</p> <p>Art. 20. – Le congrès se tient tous les quatre ans, si possible avant le congrès fédéral. Il a pour but de déterminer l'orientation de la politique syndicale d'Info'Com-CGT/CSTP.</p> <p>Il a également pour tâche d'adopter ou de refuser les modifications des statuts qui lui sont présentées par la commission prévue à cet effet.</p> <p>Cette commission mise en place par le Collectif de coordination multisecteur (CCM) est chargée, pendant la période préparatoire du congrès, de recevoir et d'examiner les propositions de modifications émanant du Collectif de coordination multisecteur (CCM), des syndiqués ou des sections syndicales d'entreprises, qui seront ensuite soumises au vote des congressistes.</p>	<p>AJOUT : II.- CONGRÈS</p> <p>AJOUT : II.1- Congrès ordinaire</p> <p>MODIFICATION : Art. 21. –</p> <p>MODIFICATION : Cette commission mise en place par le CCM est chargée, pendant la période préparatoire du congrès, de recevoir et d'examiner les propositions de modifications émanant du CCM, des syndiqué-e-s ou des sections syndicales d'entreprise, qui seront ensuite soumises au vote des congressistes.</p>

<p>215 Documents préparatoires</p> <p>216 Art. 21. – Un projet de document d'orientation sera élaboré</p> <p>217 par le Collectif de coordination multisecteur (CCM), publié</p> <p>218 et imprimé dans une communication spécifique du syndicat</p> <p>219 et soumis au débat dans les entreprises, entre les syndiqués,</p> <p>220 dans le but de mandater les délégués au congrès.</p> <p>221 Il en sera de même des propositions de modifications des</p> <p>222 statuts. Une tribune de discussion sera ouverte dans un ou les</p> <p>223 supports de communication du syndicat ; des suppléments</p> <p>224 seront publiés à cet effet.</p>	<p>AJOUT : II.1.1- Documents préparatoires</p> <p>MODIFICATION : Art. 22. – Un projet de document d'orien- tation sera élaboré par le CCM, publié et imprimé dans une communication spécifique du syndicat et soumis au débat dans les entreprises, entre les syndiqué-e-s, dans le but de mandater les délégué-e-s au congrès.</p>
<p>225 Frais de congrès</p> <p>226 Art. 22. – Les frais résultant de l'organisation du congrès</p> <p>227 sont supportés par la trésorerie syndicale dans la limite des</p> <p>228 décisions prises par le Collectif de coordination multisecteur</p> <p>229 (CCM).</p>	<p>AJOUT : II.1.2 – Frais de congrès</p> <p>MODIFICATION : Art. 23. – Les frais résultant de l'organi- sation du congrès sont supportés par la trésorerie syndicale dans la limite des décisions prises par le CCM.</p>
<p>230 Les délégués</p> <p>231 Art. 23. – Les syndiqués d'une entreprise ou établissement,</p> <p>232 pour avoir le droit d'être représentés au congrès, doivent être</p> <p>233 au pair de leurs cotisations.</p> <p>234 Chaque section syndicale d'entreprise peut être représentée</p> <p>235 au congrès à raison de :</p> <p>236 • un délégué de deux à quatre syndiqués ;</p> <p>237 • un délégué supplémentaire de cinq à neuf syndiqués ;</p> <p>238 • un délégué de plus par tranche de quinze syndiqués</p> <p>239 supplémentaires.</p> <p>240</p> <p>241 La dernière tranche donnera droit à un représentant dans la</p> <p>242 mesure où il y a au moins cinq syndiqués. Pour les entreprises</p> <p>243 représentées seulement par un ou deux délégués, il sera</p> <p>244 admis un délégué supplémentaire (sans mandat de vote).</p> <p>245</p> <p>246 Les syndiqués isolés pourront se regrouper pour être repré-</p> <p>247 sentés au congrès, tel que défini ci-dessus.</p> <p>248 Les mandats sont délivrés sur présentation, par le représen-</p> <p>249 tant de la section syndicale, d'une liste nominative des adhé-</p> <p>250 rents, à jour de leur cotisation, représentés au congrès. Cette</p> <p>251 liste devra être adressée au Secrétariat un mois avant celui-ci.</p> <p>252 En plus de la représentation des actifs, les adhérents de la</p> <p>253 Section des retraités et préretraités d'Info'Com-CGT/CSTP</p> <p>254 seront représentés au congrès à raison d'un délégué avec</p> <p>255 mandat de vote par tranche de onze syndiqués dans la limite</p> <p>256 de 15 % du nombre total des mandats attribués au congrès.</p> <p>257 Les membres sortants du Collectif de coordination multisec-</p> <p>258 teur (CCM) et les candidats au nouveau Collectif de coordina-</p> <p>259 tion multisecteur (CCM) participent de droit au congrès.</p>	<p>AJOUT : II.1.3 – Les délégué-e-s</p> <p>FÉMINISATION : Art. 24. – Les syndiqué-e-s d'une entre- prise ou établissement, pour avoir le droit d'être représen- té-e-s au congrès, doivent être au pair de leurs cotisations.</p> <p>FÉMINISATION : • un-e délégué-e de deux à quatre syndiqué-e-s ; • un-e délégué-e supplémentaire de cinq à neuf syndiqué-e-s ; • un-e délégué-e de plus par tranche de quinze syndiqué-e-s supplémentaires.</p> <p>La dernière tranche donnera droit à un-e représentant-e dans la mesure où il y a au moins cinq syndiqué-e-s. Pour les entre- prises représentées seulement par un-e ou deux délégué-e-s, il sera admis un-e délégué-e supplémentaire (sans mandat de vote).</p> <p>Les syndiqué-e-s isolé-e-s pourront se regrouper pour être re- présenté-e-s au congrès, tel que défini ci-dessus.</p> <p>MODIFICATION : Les mandats sont délivrés sur présenta- tion, par le-la représentant-e de la section syndicale, d'une liste nominative des adhérent-e-s, à jour de leur cotisation, représenté-e-s au congrès. Cette liste devra être adressée au Secrétariat un mois avant celui-ci.</p> <p>MODIFICATION : Les membres sortants du CCM et les candi- dat-e-s au nouveau CCM participent de droit au congrès.</p>
<p>260 Les votes</p> <p>261 Art. 24. – Pour les votes, chaque délégué au congrès est dé-</p> <p>262 teneur d'un mandat représentant onze voix.</p> <p>263</p>	<p>AJOUT : II.1.4 – Les votes</p> <p>FÉMINISATION : Art. 25. – Pour les votes, chaque délégué-e au congrès est détenteur-trice d'un mandat représentant le nombre de syndiqué-e-s divisé par le nombre de délégué-e-s.</p>
<p>264 Art. 25. – Après consultation des délégués au congrès, les</p> <p>265 questions à l'ordre du jour sont soumises, soit par vote à main</p> <p>266 levée, soit par mandat.</p>	<p>FÉMINISATION : Art. 26. – Après consultation des délé- gué-e-s au congrès, les questions à l'ordre du jour sont sou- mises, soit par vote à main levée, soit par mandat.</p>
<p>267 Ordre du jour et compte rendu</p> <p>268 Art. 26. – Toute proposition doit, pour être soumise au</p> <p>269 congrès, parvenir au Collectif de coordination multisecteur</p> <p>270 (CCM) à une date fixée par lui pour qu'elle puisse figurer à</p> <p>271 l'ordre du jour publié dans une communication spécifique du</p> <p>272 syndicat.</p>	<p>AJOUT : II.1.5 – Ordre du jour et compte rendu</p> <p>MODIFICATION : Art. 27. – Toute proposition doit, pour être soumise au congrès, parvenir au CCM à une date fixée par lui pour qu'elle puisse figurer à l'ordre du jour publié dans une communication spécifique du syndicat.</p>

<p>273 Art. 27. – Toutes les questions figurant à l'ordre du jour sont 274 arrêtées deux mois à l'avance et soumises à la discussion des 275 syndiqués. 276 Le compte rendu des travaux du congrès ainsi que le résul- 277 tat des élections des membres du Collectif de coordination 278 multisecteur (CCM) seront publiés dans une communication 279 spécifique du syndicat.</p>	<p>FÉMINISATION : Art. 28. – Toutes les questions figurant à l'ordre du jour sont arrêtées deux mois à l'avance et soumises à la discussion des syndiqué-e-s. MODIFICATION : Le compte rendu des travaux du congrès ainsi que le résultat des élections des membres du CCM seront publiés dans une communication spécifique du syndicat.</p>
<p>280 II. – Congrès extraordinaire 281 Art. 28. – Un congrès extraordinaire se tiendra si : 282 • moins de trois ans séparent deux congrès fédéraux ; 283 • le Collectif de coordination multisecteur (CCM) se trouve 284 réduit à moins de dix membres à la suite de démissions ou 285 absences répétées et non justifiées ; 286 • le Collectif de coordination multisecteur (CCM) est mis en 287 minorité, lors d'un vote, au cours d'un congrès ordinaire ou 288 d'une assemblée générale.</p>	<p>AJOUT : II.2 – Congrès extraordinaire MODIFICATION : Art. 29. – MODIFICATION : • le CCM se trouve réduit à moins de dix membres à la suite de démissions ou absences répétées et non justifiées ; • le CCM est mis en minorité, lors d'un vote, au cours d'un congrès ordinaire ou d'une assemblée générale.</p>
<p>289 COLLECTIF DE COORDINATION MULTISECTEUR 290 291 292 Art. 29. – Le Collectif de coordination multisecteur (CCM) 293 est la commission exécutive d'Info'Com-CGT/CSTP. Il est 294 chargé de mettre en œuvre les orientations syndicales dé- 295 finies lors du congrès. Il est composé de quatorze membres 296 dont un membre représentant la Section des retraités et pré- 297 retraités d'Info'Com-CGT/CSTP coopté chaque année par le 298 Collectif de coordination multisecteur (CCM).</p>	<p>AJOUT : III. – COLLECTIF DE COORDINATION MUL- TISECTEUR (CCM) AJOUT : III.1 – Rôle MODIFICATION : Art. 30. – Le Collectif de coordination mul- tisecteur (CCM) est la commission exécutive d'Info'Com-CGT/ CSTP. Il est chargé de mettre en œuvre les orientations syn- dicales définies lors du congrès. Il est composé de vingt membres, toutes sections syndicales confondues.</p>
<p>299 Comité général 300 Art. 30. – Entre deux congrès, le Collectif de coordination 301 multisecteur (CCM) peut convoquer un Comité général. Il en 302 fixe l'ordre du jour et les modalités d'organisation. Chaque 303 section syndicale y participe. Les membres du Collectif de 304 coordination multisecteur (CCM) et de la Commission de 305 contrôle financier y assistent de plein droit. 306 En cas de départ ou de démission des membres du Collectif 307 de coordination multisecteur, le Comité général peut pour- 308 voir à leur remplacement dans la limite d'un tiers du nombre 309 de ses membres élus par le congrès. 310 Le Collectif de coordination multi-secteurs (CCM) commu- 311 niquera l'ordre du jour du Comité général un mois avant sa 312 tenue aux adhérents, ainsi que tous les documents nécessai- 313 res à sa préparation. 314 Seuls les délégués mandatés par leur section syndicale ont le 315 droit de vote.</p>	<p>SUPPRESSION DE L'ARTICLE</p>
<p>316 Candidatures au Collectif de coordination multisecteur 317 (CCM) 318 Art. 31. – Tout candidat aux élections du Collectif de coor- 319 ordination multisecteur (CCM) d'Info'Com-CGT/CSTP devra, 320 outre le fait d'être majeur et de jouir de ses droits civils (loi sur 321 les syndicats), être au pair de ses cotisations, justifier d'une 322 activité syndicale – quel que soit le niveau –, et des bienfaits 323 qu'il peut apporter à la vie et à l'activité du syndicat. 324 Les membres sortants du CCM sont rééligibles.</p>	<p>AJOUT : III.2 – Candidatures au CCM MODIFICATION : Art. 31. – Tout-e candidat-e aux élections du CCM d'Info'Com-CGT/CSTP devra, outre le fait d'être ma- jeur-e et de jouir de ses droits civils (loi sur les syndicats), être au pair de ses cotisations, justifier d'une activité syndicale – quel que soit le niveau –, et des bienfaits qu'il-elle peut ap- porter à la vie et à l'activité du syndicat.</p>
<p>325 Art. 32. – La liste générale des candidats sera dressée par 326 le Collectif de coordination multisecteur (CCM) sortant, et 327 portée, avant le congrès, à la connaissance des syndiqués par 328 une communication spécifique du syndicat. Cette liste géné- 329 rale des candidats devra faire mention des dernières respon- 330 sabilités syndicales assumées.</p>	<p>MODIFICATION : Art. 32. – La liste générale des candidat-e-s sera dressée par le CCM sortant et portée, avant le congrès, à la connaissance des syndiqué-e-s par une communication spécifique du syndicat. Cette liste générale des candidat-e-s devra faire mention des dernières responsabilités syndicales assumées.</p>

331 332 333 334 335 336 337 338 339 340	Election du CCM Art. 33. – L'élection des membres du Collectif de coordination multisecteur (CCM) a lieu au congrès ordinaire d'Info'Com-CGT/CSTP (le scrutin sera secret et par mandat, tel que défini à l'article 25 des présents statuts). Le dépouillement du vote se fera par la Commission des mandats élue au congrès. En cas d'égalité de voix pour le dernier siège, le candidat ayant l'ancienneté syndicale la plus élevée sera déclaré élu.	AJOUT : III.3 – Election du CCM MODIFICATION : Art. 33. – FÉMINISATION : En cas d'égalité de voix pour le dernier siège, le-la candidat-e ayant l'ancienneté syndicale la plus élevée sera déclaré-e élu-e.
341 342 343 344 345	Art. 34. – Si, par suite de décès, de démission ou de radiation, le Collectif de coordination multisecteur (CCM) se trouvait réduit à moins de dix membres, une élection complémentaire (pour une durée du mandat à couvrir) serait alors organisée lors d'un congrès extraordinaire.	MODIFICATION : Art. 34. – Si, par suite de décès, de démission ou de radiation, le CCM se trouvait réduit à moins de quatorze membres, une élection complémentaire (pour une durée du mandat à couvrir) serait alors organisée lors d'un congrès extraordinaire.
346 347 348 349 350	Art. 35. – Le Collectif de coordination multisecteur (CCM) pourra coopter de nouveaux membres (en plus des quatorze membres qui le composent) sans dépasser le tiers de sa composition initiale en cas de besoin (développement syndical dans un secteur, nouveaux syndiqués, nouvelles bases, etc.).	MODIFICATION : Art. 35. – Le CCM pourra coopter de nouveaux membres (en plus des vingt membres qui le composent) sans dépasser le tiers de sa composition initiale en cas de besoin (développement syndical dans un secteur, nouveaux-elles syndiqué-e-s, nouvelles bases, etc.).
351 352 353	Art. 36. – Aucune élection complémentaire ne pourra avoir lieu dans les six mois qui précéderont la fin du mandat du Collectif de coordination multisecteur (CCM) en exercice.	MODIFICATION : Art. 36. –
354 355 356	Attributions du CCM Art. 37. – Nul ne peut en aucun cas se substituer au Collectif de coordination multisecteur (CCM).	AJOUT : III.4 – Attributions du CCM MODIFICATION : Art. 37. – Nul-le ne peut en aucun cas se substituer au CCM.
357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369	Art. 38. – Le Collectif de coordination multisecteur élit le Bureau multisecteur , qui comprend le Secrétaire général, les Secrétaires généraux adjoints et le responsable de chaque branche professionnelle couverte par le syndicat (presse, publicité, édition, labeur, activités numériques) . Chaque année, il réélit le Bureau multisecteur dans le mois anniversaire suivant l'élection du Collectif de coordination multisecteur (CCM) ainsi que les responsables des différents postes relevant de son autorité. Il examine et se prononce sur tous les cas qui lui sont présentés. D'autres fonctions sont désignées par le Collectif de coordination multisecteur (CCM) selon les besoins de l'activité syndicale.	MODIFICATION : Art. 38. – Le CCM élit le Secrétariat , qui comprend le-la Secrétaire général-e, le-la-les Secrétaire-s général-e-s adjoint-e-s et le-la trésorier-ère. Chaque année, il réélit le Secrétariat dans le mois anniversaire suivant l'élection du CCM. Il examine et se prononce sur tous les cas qui lui sont présentés. MODIFICATION : D'autres fonctions peuvent être désignées par le CCM selon les besoins de l'activité syndicale.
370 371 372 373 374	Art. 39. – Dans les cas où des problèmes engageant l'avenir du syndicat, ses structures, ou tout mouvement d'ampleur exceptionnelle mettant en cause l'ensemble des syndiqués, le Collectif de coordination multisecteur (CCM) organisera une consultation par voie référendaire.	MODIFICATION : Art. 39. – Dans les cas où des problèmes engageant l'avenir du syndicat, ses structures ou tout mouvement d'ampleur exceptionnelle mettant en cause l'ensemble des syndiqué-e-s, le CCM organisera une consultation par voie référendaire.
375 376 377 378	Art. 40. – Dans le cas où un différend surgirait entre syndiqués, le Collectif de coordination multisecteur (CCM) pourra entendre contradictoirement les parties concernées. Il devra informer chaque partie intéressée de la décision prise.	MODIFICATION : Art. 40. – Dans le cas où un différend surgirait entre syndiqué-e-s, le CCM pourra entendre contradictoirement les parties concernées. Il devra informer chaque partie intéressée de la décision prise.
379 380 381 382 383 384	Art. 41. – Pour le travail administratif et de gestion, Info'Com-CGT/CSTP embauchera les employés nécessaires. Leur statut est déterminé dans le cadre de la Convention collective des employés de la Presse parisienne. Ils sont placés sous l'autorité du Secrétariat d'Info'Com-CGT.	FÉMINISATION : Art. 41. – Pour le travail administratif et de gestion, Info'Com-CGT/CSTP embauchera les employé-e-s nécessaires. Leur statut est déterminé dans le cadre de la Convention collective des employés de la Presse parisienne. Ils-elles sont placé-e-s sous l'autorité du Secrétariat d'Info'Com-CGT.

385 386 387	Art. 42. – Pour toute modification concernant le personnel employé par Info'Com-CGT/CSTP, le Collectif de coordination multisecteur (CCM) sera consulté.	MODIFICATION : Art. 42. – Pour toute modification concernant le personnel employé par Info'Com-CGT/CSTP, le CCM sera consulté.
388 389 390 391 392 393 394	Art. 43. – Le Collectif de coordination multisecteur (CCM) a, sous sa responsabilité, l'administration financière d'Info'Com-CGT/CSTP. Le Collectif de coordination multisecteur fixe le montant des cotisations eu égard aux nécessités, tant pour les cotisations mensuelles et supplémentaires que pour les contributions exceptionnelles.	MODIFICATION : Art. 43. – Le CCM a, sous sa responsabilité, l'administration financière d'Info'Com-CGT/CSTP. MODIFICATION : Le CCM fixe le montant des cotisations eu égard aux nécessités, tant pour les cotisations mensuelles et supplémentaires que pour les contributions exceptionnelles.
395 396 397 398 399 400 401	Art. 44. – Le Collectif de coordination multisecteur (CCM) , lorsqu'il le jugera nécessaire, désignera un ou plusieurs de ses membres pour représenter Info'Com-CGT/CSTP dans les diverses instances où les intérêts des travailleurs peuvent être étudiés ou discutés. Toutefois, le Collectif de coordination multisecteur pourra s'adjoindre un ou plusieurs collaborateurs parmi les syndiqués.	MODIFICATION : Art. 44. – Le CCM, lorsqu'il le jugera nécessaire, désignera un ou plusieurs de ses membres pour représenter Info'Com-CGT/CSTP dans les diverses instances où les intérêts des travailleur-euse-s peuvent être étudiés ou discutés. Toutefois, le CCM pourra s'adjoindre un-e ou plusieurs collaborateur-trice-s parmi les syndiqué-e-s.
402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418	Art. 45. – Afin de permettre une large participation de ses adhérents à l'activité du syndicat, le Collectif de coordination multisecteur (CCM) crée des collectifs permanents de travail, ouverts à tous les syndiqués d'Info'Com-CGT/CSTP : • Collectifs professionnels : journalistes, cadres, employés et ouvriers ; • Collectifs de branche : presse quotidienne, presse magazine, édition, publicité, labeur ; • Collectifs thématiques : syndicalisation, formation professionnelle, formation syndicale, communication, protection sociale, juridique, organisation, jeunes, femmes, etc. Animée par un membre du Collectif de coordination multisecteur ou éventuellement un syndiqué spécialisé dans un domaine, chaque commission est chargée de faire des propositions au Collectif de coordination multisecteur ou d'étudier, de préparer et de mettre en œuvre les différentes actions syndicales décidées par le Collectif de coordination multisecteur.	SUPPRESSION DE L'ARTICLE
419 420 421 422 423 424 425	Art. 46. – Le Collectif de coordination multisecteur (CCM) peut créer ponctuellement, en son sein ou avec la participation d'au moins deux de ses membres, des commissions temporaires d'études de certaines questions syndicales, techniques ou sociales. Les études qui leur seront confiées devront faire l'objet d'un rapport présenté par l'un de leurs membres au Collectif de coordination multisecteur .	MODIFICATION : Art. 45. – Le CCM peut créer ponctuellement, en son sein ou avec la participation d'au moins deux de ses membres, des commissions temporaires d'études de certaines questions syndicales, techniques ou sociales. Les études qui leur seront confiées devront faire l'objet d'un rapport présenté par l'un de leurs membres au CCM.
426 427		AJOUT : Art. 46. – Le CCM est chargé d'approuver les comptes annuels du syndicat.
428 429 430	Art. 47. – Le Collectif de coordination multisecteur (CCM) se prononce sur tous les cas qui n'ont pas été prévus dans les statuts.	MODIFICATION : Art. 47. – Le CCM se prononce sur tous les cas qui n'ont pas été prévus dans les statuts.
431 432 433 434 435 436 437 438 439 440	Séances du Collectif de coordination multisecteur Art. 48. – Le Collectif de coordination multisecteur (CCM) tient ses séances ordinaires au moins deux fois par mois. Les fonctions de président et de secrétaire de séance sont remplies à tour de rôle par les membres. Nulle décision ne peut être prise sans la présence et la participation au vote de la majorité des membres du Collectif de coordination multisecteur. Un procès-verbal des séances sera rédigé et un compte rendu des réunions du CCM sera envoyé aux syndiqués ou publié dans une communication du syndicat et archivé.	AJOUT : III.5 – SÉANCES DU CCM MODIFICATION : Art. 48. – Le CCM tient ses séances ordinaires au moins une fois par mois. Les fonctions de président-e et de secrétaire de séance sont remplies à tour de rôle par les membres. Nulle décision ne peut être prise sans la présence et la participation au vote de la majorité des membres du Collectif de coordination multisecteur. Un compte rendu des séances sera rédigé et un relevé de décisions des réunions du CCM sera envoyé aux syndiqué-e-s ou publié dans une communication du syndicat et archivé.

441		AJOUT : Art. 49. – Le CCM est chargé d'approuver les comptes annuels du syndicat. DOUBLON AVEC ART. 46
442		
443	Démission d'un membre du Collectif de coordination multisecteur	AJOUT : III.6 – DÉMISSION D'UN MEMBRE DU CCM
444		
445	Art. 49. – Tout membre du Collectif de coordination multisecteur (CCM) qui aura manqué consécutivement à quatre séances, sans excuse valable, sera considéré comme démissionnaire.	MODIFICATION : Art. 50. – Tout membre du CCM qui aura manqué consécutivement à quatre séances, sans excuse valable, sera considéré comme démissionnaire.
446		
447		
448		
449	Art. 50. – Tout membre démissionnaire du Collectif de coordination multisecteur (CCM) devra donner à ce dernier les motifs de sa démission ; ceux-ci seront insérés dans le procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette démission aura été donnée.	MODIFICATION : Art. 51. – Tout membre démissionnaire du CCM devra donner à ce dernier les motifs de sa démission ; ceux-ci seront insérés dans le procès-verbal de la séance au cours de laquelle cette démission aura été donnée.
450		
451		
452		
453		
454	Bureau multisecteur	SUPPRESSION DE L'ARTICLE
455	Art. 51. – Le Bureau multisecteur (BM) pourra trancher, sous sa responsabilité, toute question qui pourrait lui être posée par tout syndiqué ou groupe de syndiqués. Il devra s'en expliquer au Collectif de coordination multisecteur (CCM).	
456		
457		
458		
458	LE SECRÉTARIAT	AJOUT : IV. – LE SECRÉTARIAT
459	Art. 52. – Les membres du Secrétariat animent en étroite collaboration l'activité du Collectif de coordination multisecteur (CCM) et veillent à la mise en œuvre des décisions de celui-ci. Le nombre de responsables permanents pourra être modifié en fonction des réalités économiques ou besoins de l'activité syndicale par une décision du Collectif de coordination multisecteur .	MODIFICATION : Art. 52. – Les membres du Secrétariat animent en étroite collaboration l'activité du Collectif de coordination multisecteur (CCM) et veillent à la mise en œuvre des décisions de celui-ci. Le nombre de responsables permanent-e-s pourra être modifié en fonction des réalités économiques ou besoins de l'activité syndicale par une décision du CCM.
460		
461		
462		
463		
464		
465		
466	Art. 53. – Les membres du Secrétariat sont révocables à tout moment par le Collectif de coordination multisecteur (CCM). Leur salaire est fixé par le Collectif de coordination multisecteur . En cas d'absence prévue d'un membre du Secrétariat, celui-ci sera remplacé par un des deux autres en fonction ou par un membre du Bureau multisecteur .	MODIFICATION : Art. 53. – Les membres du Secrétariat sont révocables à tout moment par le CCM. Leur salaire est fixé par le CCM. En cas d'absence prévue d'un membre du Secrétariat, celui-ci ou celle-ci sera remplacé-e par un des membres du CCM sur décision du CCM.
467		
468		
469		
470		
471		
472	Art. 54. – Le mandat des membres du Secrétariat est renouvelable. Ces derniers ne peuvent utiliser ce titre à des fins politiques, philosophiques, religieuses ou autres. Les permanents salariés du syndicat ne peuvent en aucun cas accepter un mandat politique rétribué.	FÉMINISATION : Art. 54. – Le mandat des membres du Secrétariat est renouvelable. Ces derniers ne peuvent utiliser ce titre à des fins politiques, philosophiques, religieuses ou autres. Les permanent-e-s salarié-e-s du syndicat ne peuvent en aucun cas accepter un mandat politique rétribué.
473		
474		
475		
476		
477	Par ailleurs, dans le cadre de leur temps de travail normal, ils ne peuvent assumer une autre activité rétribuée ou non.	Par ailleurs, dans le cadre de leur temps de travail normal, ils-elles ne peuvent assumer une autre activité rétribuée ou non.
478		
479	La place et l'emploi qu'ils occupaient seront réservés aux membres du Secrétariat permanents pendant toute la durée de leur mandat dans l'équipe ou le service de l'entreprise qui les employait. Au cas où leur équipe (ou service) de leur entreprise viendrait à disparaître pendant la durée de leur mandat au siège de l'organisme, priorité d'embauche leur serait immédiatement accordée dans une autre équipe ou dans une autre entreprise.	MODIFICATION : La place et l'emploi qu'ils-elles occupaient seront réservés aux membres permanents du Secrétariat pendant toute la durée de leur mandat dans l'équipe ou le service de l'entreprise qui les employait. Au cas où leur équipe (ou service) de leur entreprise viendrait à disparaître pendant la durée de leur mandat au siège de l'organisme, priorité d'embauche leur serait immédiatement accordée dans une autre équipe ou dans une autre entreprise.
480		
481		
482		
483		
484		
485		
486		
487		
488	Art. 55. – Les membres du Secrétariat font toutes les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics lorsqu'il y a lieu d'adresser des demandes d'autorisation quelconques ou de répondre à des informations judiciaires qui seraient faites à l'égard d'Info'Com-CGT/CSTP ou de ses membres.	
489		
490		
491		
492		

<p>493 Art. 56. – Les membres du Secrétariat ont tout pouvoir pour 494 placer ou retirer les fonds et les titres, quelle qu'en soit l'im- 495 portance, dans tout établissement de crédit préalablement 496 désigné par le Collectif de coordination multisecteur à la 497 condition que chaque demande de retrait de fonds ou de titres 498 soit signée par deux d'entre eux. Le Collectif de coordination 499 multisecteur sera informé de ces transactions. Ils élaborent 500 le budget prévisionnel et le bilan d'Info'Com-CGT/CSTP ; ce 501 dernier sera publié dans une communication du syndicat. 502 Ils sont également chargés de la tenue du registre d'inscrip- 503 tion des chômeurs.</p>	<p>MODIFICATION : Art. 56. – Les membres du Secrétariat ont tout pouvoir pour placer ou retirer les fonds et les titres, quelle qu'en soit l'importance, dans tout établissement de crédit préalablement désigné par le CCM à la condition que chaque demande de retrait de fonds ou de titres soit signée par deux d'entre eux. Le CCM sera informé de ces transactions. Ils éla- borent le budget prévisionnel et le bilan d'Info'Com-CGT/ CSTP ; ce dernier sera publié dans une communication du syndicat. Ils sont également chargés de la tenue du registre d'inscrip- tion des chômeur-euse-s.</p>
<p>504 505</p>	<p>AJOUT : Art. 57. – 1. Le Secrétariat est chargé de l'arrêté des comptes annuels du syndicat.</p>
<p>506 COURS PRIVÉ DE PROMOTION SOCIALE 507 Art. 57. – Les cours privés de promotion sociale d'Info'- 508 Com-CGT/CSTP ont un objet spécifiquement syndical d'aide 509 au retour à l'emploi par la formation de ses adhérents en dif- 510 ficulté. Les cours s'adressent prioritairement : 511 • aux chômeurs âgés ou de longue durée ; 512 • aux jeunes en échec scolaire ; 513 • aux militants ayant subi un licenciement du fait de leur en- 514 gagement ou dans l'exercice d'un mandat syndical. 515 Chaque cas sera examiné par la Commission de la formation 516 professionnelle d'Info'Com-CGT/CSTP.</p>	<p>AJOUT : V. – COUR PRIVÉ DE PROMOTION SOCIALE FÉMINISATION : Art. 58. – Les cours privés de promotion sociale d'Info'Com-CGT/CSTP ont un objet spécifiquement syndical d'aide au retour à l'emploi par la formation de ses ad- hérent-e-s en difficulté. Les cours s'adressent prioritairement : • aux chômeur-euse-s âgé-e-s ou de longue durée ; • aux jeunes en échec scolaire ; • aux militant-e-s ayant subi un licenciement du fait de leur engagement ou dans l'exercice d'un mandat syndical.</p>
<p>517 Art. 58. – Un conseil de gestion est chargé de suivre la 518 conduite administrative et financière du Cours privé de pro- 519 motion sociale d'Info'Com-CGT/CSTP, sous l'autorité du 520 Collectif de coordination multisecteur (CCM). Il est composé 521 de cinq membres, dont un membre de la Commission de 522 la formation professionnelle et un membre du Secrétariat 523 d'Info'Com-CGT/CSTP. 524 Le conseil de gestion se réunit autant que de besoin. Il pré- 525 sente au Collectif de coordination multisecteur le résultat fi- 526 nancier de l'année écoulée ainsi que le budget prévisionnel du 527 Cours. En cas de litige, la décision appartiendra au Collectif de 528 coordination multisecteur.</p>	<p>MODIFICATION : Art. 59. – Un conseil de gestion est chargé de suivre la conduite administrative et financière du Cours privé de promotion sociale d'Info'Com-CGT/CSTP, sous l'au- torité du CCM. Il est composé de cinq membres, dont un membre de la Commission de la formation professionnelle et un membre du Secrétariat d'Info'Com-CGT/CSTP. MODIFICATION : Le conseil de gestion se réunit autant que de besoin. Il présente au CCM le résultat financier de l'année écoulée ainsi que le budget prévisionnel du Cours. En cas de litige, la décision appartiendra au CCM.</p>
<p>529 COMMISSION DE CONTRÔLE FINANCIER 530 Art. 59. – La Commission de contrôle est élue par un vote, 531 conjointement et à la même date que le Collectif de coordi- 532 nation multisecteur (CCM), et se compose de sept membres. 533 Elle procède à l'élection d'un responsable. 534 La Commission vérifie les livres-comptables en s'assurant de 535 leur concordance avec l'état de la trésorerie ainsi qu'avec les 536 décisions budgétaires arrêtées par le Collectif de coordination 537 multisecteur. 538 Elle se réunit trois fois dans l'année, notamment à la convoca- 539 tion pour l'examen du bilan annuel en présence d'un membre 540 du Secrétariat permanent. 541 Outre sa mission de vérification, la commission de contrôle 542 financier contribue à promouvoir une politique de renforce- 543 ment des moyens financiers et suit l'évolution de la situation 544 financière, notamment la rentrée régulière des cotisations et 545 une gestion en adéquation avec les besoins du syndicat. 546 Le registre des procès-verbaux des séances du Collectif de 547 coordination multisecteur (CCM) devra lui être communiqué. 548 La commission peut donner mandat à l'un de ses membres de 549 se présenter devant le Collectif de coordination multisecteur 550 afin de lui exposer toutes les questions qu'elle croit utile de lui 551 soumettre. Elle lui fournit un rapport. Celui-ci est publié dans 552 une communication du syndicat.</p>	<p>AJOUT : VI. – COMMISSION DE CONTRÔLE FINANCIER MODIFICATION : Art. 60. – La Commission de contrôle est élue par un vote, conjointement et à la même date que le CCM, et se compose d'au moins cinq membres. Elle procède à l'élection d'un responsable. La Commission vérifie les comptes en s'assurant de leur concordance avec l'état de la trésorerie ainsi qu'avec les déci- sions budgétaires arrêtées par le CCM. Elle se réunit au moins une fois dans l'année, notamment à la convocation pour l'examen du bilan annuel en présence du ou de la trésorier-ère ou, à défaut, d'un membre du secrétariat. Outre sa mission de vérification, la commission de contrôle financier contribue à promouvoir une politique de renforce- ment des moyens financiers et suit l'évolution de la situation financière, notamment la rentrée régulière des cotisations et une gestion en adéquation avec les besoins du syndicat. Le registre des comptes rendus des séances du CCM devra lui être communiqué. La commission peut donner mandat à l'un de ses membres de se présenter devant le CCM afin de lui exposer toutes les questions qu'elle croit utile de lui soumettre. Elle lui fournit un rapport. Celui-ci est publié dans une communication du syndicat.</p>

<p>563 ASSEMBLÉES GÉNÉRALES</p> <p>564 Art. 60. – Des assemblées générales se tiendront (sauf</p> <p>565 l'année du congrès) au moins une fois par an sur un thème</p> <p>566 précis défini par le Collectif de coordination multisecteur. Elles</p> <p>567 pourront aussi avoir lieu sur la demande signée de 10% des</p> <p>568 syndiqués en activité n'étant pas sous le coup de la radiation.</p> <p>569 Les assemblées générales seront convoquées par le Collectif</p> <p>570 de coordination multisecteur, si possible au moins quinze jours</p> <p>571 à l'avance, par tous les moyens dont dispose Info'Com-CGT/</p> <p>572 CSTP.</p> <p>573 Tout syndiqué en retard de plus de six mois de ses cotisations</p> <p>574 ne pourra participer aux assemblées.</p>	<p>AJOUT : VII. – ASSEMBLÉES GÉNÉRALES</p> <p>MODIFICATION : Art. 61. – Des assemblées générales se</p> <p>tiendront (sauf l'année du congrès) au moins une fois par an</p> <p>sur un thème précis défini par le CCM. Elles pourront aussi</p> <p>avoir lieu sur la demande signée de 10% des syndiqué-e-s en</p> <p>activité n'étant pas sous le coup de la radiation.</p> <p>Les assemblées générales seront convoquées par le CCM, si</p> <p>possible au moins quinze jours à l'avance, par tous les moyens</p> <p>dont dispose Info'Com-CGT/CSTP.</p> <p>FÉMINISATION : Tout-e syndiqué-e en retard de plus de six</p> <p>mois de ses cotisations ne pourra participer aux assemblées.</p>
<p>575 Art. 61. – Chaque assemblée générale élit son président et</p> <p>576 ses deux assesseurs. L'un des membres du Secrétariat et des</p> <p>577 membres du Collectif de coordination multisecteur (CCM)</p> <p>578 seront chargés de la rédaction du procès-verbal.</p>	<p>MODIFICATION : Art. 62. – Chaque assemblée générale élit</p> <p>son-sa président-e et ses deux assesseurs. L'un des membres</p> <p>du Secrétariat et des membres du CCM seront chargés de la</p> <p>rédaction d'un compte rendu.</p>
<p>579 Art. 62. – Tout syndiqué peut assister aux assemblées</p> <p>580 générales.</p>	<p>FÉMINISATION : Art. 63. – Tout-e syndiqué-e peut assister</p> <p>aux assemblées générales.</p>
<p>581 Art. 63. – Le résumé du procès-verbal de l'assemblée sera</p> <p>582 publié dans une communication du syndicat.</p> <p>583</p>	<p>MODIFICATION : Art. 64. – Un relevé de discussion et de dé-</p> <p>cisions de l'assemblée sera publié dans une communication</p> <p>du syndicat.</p>
<p>584 LES SECTIONS SYNDICALES D'ENTREPRISE ET LEURS</p> <p>585 REPRESENTANTS</p> <p>586 Art. 64. – Après investiture par le syndicat, le délégué syn-</p> <p>587 dical, les délégués du personnel, les élus au comité d'entre-</p> <p>588 prise et les mandatés prennent leur fonction conformément</p> <p>589 aux lois en vigueur et leurs attributions sont définies par les</p> <p>590 conventions collectives.</p> <p>591</p>	<p>MODIFICATION : VIII. – LES SECTIONS SYNDICALES ET</p> <p>LEURS REPRÉSENTANTS</p> <p>MODIFICATION : Art. 65. – Après investiture par le syn-</p> <p>dicat et sur proposition de la section syndicale, le-la délé-</p> <p>gué-e syndical-e, les délégué-e-s du personnel, les élu-e-s au</p> <p>comité d'entreprise et les mandaté-e-s prennent leur fonction</p> <p>conformément aux lois en vigueur et leurs attributions sont</p> <p>définies par les conventions collectives.</p>
<p>592 Art. 65. – Afin de favoriser une activité syndicale CGT propre</p> <p>593 à l'entreprise tout en s'inscrivant dans les orientations et dé-</p> <p>594 cisions du syndicat, il est mis en place une section syndicale</p> <p>595 dans chaque entreprise. Son responsable ainsi que les cama-</p> <p>596 rades mandatés par la section syndicale sont élus par les</p> <p>597 syndiqués, tous les deux ans. Ils peuvent être remplacés en</p> <p>598 cours de mandat sur décision majoritaire des adhérents de la</p> <p>599 section syndicale à jour de leurs cotisations. Sur proposition</p> <p>600 de la section syndicale d'entreprise, le délégué syndical et/ou</p> <p>601 le représentant syndical au Comité d'entreprise sont désignés</p> <p>602 par le syndicat (conformément à la loi en vigueur).</p>	<p>MODIFICATION : Art. 66. – Afin de favoriser une activité</p> <p>syndicale CGT propre à l'entreprise ou répondant aux besoins</p> <p>des préretraités et retraités tout en s'inscrivant dans les orien-</p> <p>tations et décisions du syndicat, il est mis en place une section</p> <p>syndicale. Sur proposition de la section syndicale, le-la dé-</p> <p>légué-e syndical-e et/ou le-la représentant-e syndical-e au</p> <p>comité d'entreprise sont désigné-e-s par le syndicat (confor-</p> <p>mément à la loi en vigueur).</p>
<p>603 Art. 66. – Pour coordonner l'activité de toutes les sections</p> <p>604 syndicales d'entreprise, partager les expériences et faire le</p> <p>605 point sur l'activité de celles-ci, le syndicat tiendra, au moins</p> <p>606 deux fois par an, une assemblée des représentants des sec-</p> <p>607 tions syndicales.</p> <p>608 Chaque section pourra y être représentée par les élus et/ou</p> <p>609 les mandatés lors de chaque assemblée. Cette nouvelle ins-</p> <p>610 tance peut prendre des décisions à la majorité sur l'activité</p> <p>611 revendicative.</p>	<p>MODIFICATION : Art. 67. – Pour coordonner l'activité de</p> <p>toutes les sections syndicales, partager les expériences et</p> <p>faire le point sur l'activité de celles-ci, le syndicat tiendra, au</p> <p>moins deux fois par an, une assemblée des représentant-e-s</p> <p>des sections syndicales.</p> <p>Chaque section pourra y être représentée par les élu-e-s et/</p> <p>ou les mandaté-e-s lors de chaque assemblée. Cette ins-</p> <p>tance peut prendre des décisions à la majorité sur l'activité</p> <p>revendicative.</p>

612 613 614 615 616 617 618 619 620	<p>AJOUT : VIII.1 – Composition du bureau et candidatures au bureau de la section syndicale</p> <p>NOUVEL ARTICLE : Art. 68. – Une section syndicale élit un bureau en fonction des besoins propres liés à l'activité syndicale de la section. Le bureau est composé au minimum d'un-e secrétaire et d'un-e collecteur-trice. La liste des syndiqué-e-s, candidat-e-s à l'élection au bureau de la section syndicale, est portée à la connaissance des membres de la section syndicale par tous les moyens de communication propres au syndicat.</p>
621 622 623 624 625 626 627 628 629	<p>AJOUT : VIII.2 – Élection du secrétariat de la section syndicale</p> <p>NOUVEL ARTICLE : Art. 69. – En fonction de l'importance de la section syndicale, les membres du bureau procèdent à l'élection d'un secrétariat qui comprend au minimum: un-e secrétaire et un-e collecteur-trice.</p> <p>Ils-elles peuvent être remplacé-e-s en cours de mandat sur décision majoritaire des adhérent-e-s de la section syndicale à jour de leurs cotisations.</p>
630 631 632 633 634	<p>AJOUT : VIII.3 – Temporalité de l'élection du bureau de la section syndicale</p> <p>NOUVEL ARTICLE : Art. 70. – Les membres du bureau sont élu-e-s ou reconduit-e-s annuellement lors d'une réunion ou dans le cadre d'une assemblée générale.</p>
635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654	<p>AJOUT : VIII.4 – Rôle de la section syndicale</p> <p>NOUVEL ARTICLE : Art. 71. – Au sein des entreprises, la section syndicale ne se substitue pas au rôle des élu-e-s et des mandaté-e-s. La section syndicale réfléchit, analyse et doit être force de propositions sur tous les sujets propres à l'activité de la section syndicale, à l'actualité sociale de l'entreprise ou bien sur les sujets propres à l'activité du syndicat dans le cadre des orientations et décisions votées lors du dernier congrès.</p> <p>Le bureau tient informés les membres de la section syndicale de tout ce qui les concerne et peut les aider en cas de difficultés.</p> <p>Les syndiqué-e-s, les élu-e-s, les mandaté-e-s, le-la représentant-e ou le-la remplaçant-e du bureau peuvent représenter la section syndicale lors des assemblées d'Info'Com-CGT/CSTP. Lors d'une assemblée générale, chaque syndiqué-e dispose de sa propre voix lors d'un vote.</p> <p>En cas de besoin, le bureau de la section syndicale peut demander à rencontrer le secrétariat d'Info'Com-CGT/CSTP et/ou le CCM.</p>
655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666	<p>AJOUT : VIII.5 – Temporalité et ordre du jour des réunions des sections syndicales</p> <p>NOUVEL ARTICLE : Art. 72. – La section syndicale se réunit au moins une fois par mois. A chaque fois que le bureau de la section syndicale en ressent la nécessité – et au moins une fois par an –, il réunit les syndiqué-e-s de la section en assemblée générale.</p> <p>Le bureau ou les membres de la section syndicale fixent la date et l'ordre du jour des réunions ou des assemblées générales.</p> <p>Chaque adhérent-e du syndicat participe de plein droit aux assemblées générales d'Info'Com-CGT/CSTP.</p>

667		AJOUT : VIII.6 – Gestion et fonctionnement de la section syndicale
668		NOUVEL ARTICLE : Art. 73. – Chaque année, dans le cadre du budget prévisionnel, le CCM fixe le montant global du budget lié à l'activité des sections syndicales.
669		
670		
671		
672		AJOUT : VIII.7 – Expression de la section syndicale
673		NOUVEL ARTICLE : Art. 74. – Si la section syndicale le souhaite, l'annonce des réunions ou des assemblées générales de la section font l'objet d'une diffusion auprès des adhérent-e-s d'Info'Com-CGT/CSTP.
674		Elle peut diffuser le compte rendu de ses réunions ou de ses assemblées générales auprès des adhérent-e-s d'Info'Com-CGT/CSTP.
675		Le-la syndiqué-e, le membre ou le-la représentant-e de la section syndicale à jour de ses cotisations syndicales peut s'exprimer dans toutes les publications du syndicat.
676		
677		
678		
679		
680		
681		
682		
683	Art. 67. – Les représentants de la section syndicale d'entreprise seront convoqués au siège :	MODIFICATION : Art. 75. – Les secrétaires ou représentant-e-s de la section syndicale seront convoqué-e-s au siège :
684		
685	• soit pour traiter des problèmes particuliers à leur équipe ou entreprise ;	• soit pour traiter des problèmes particuliers à leur équipe, leur entreprise ou leur section syndicale ;
686		
687	• ou débattre des problèmes généraux des professions.	• ou débattre des problèmes généraux des professions.
688	Ces assemblées seront convoquées pour assurer une liaison régulière avec le Collectif de coordination multisecteur (CCM) .	Ces assemblées seront convoquées pour assurer une liaison régulière avec le CCM.
689	Par ailleurs, les élus, mandatés et les représentants de la section syndicale d'entreprise sont tenus d'assurer la liaison entre les syndiqués de leur entreprise et Info'Com-CGT/CSTP.	Par ailleurs, les élu-e-s, les mandaté-e-s et les représentant-e-s de la section syndicale d'entreprise sont tenu-e-s d'assurer la liaison entre les syndiqué-e-s de leur section et Info'Com-CGT/CSTP.
690		
691		
692		
693		
694	Les collecteurs	AJOUT : IX. – LES COLLECTEURS
695	Art. 68. – Les collecteurs sont les intermédiaires directs entre les syndiqués et le Collectif de coordination multisecteur (CCM) pour tout ce qui concerne le règlement des cotisations syndicales ou contributions exceptionnelles.	MODIFICATION : Art. 76. – Les collecteur-trice-s sont les intermédiaires directs entre les syndiqué-e-s et le CCM pour tout ce qui concerne le règlement des cotisations syndicales ou contributions exceptionnelles.
696		
697		
698		
699	Art. 69. – Les syndiqués de chaque section syndicale d'entreprise doivent nommer entre eux un ou plusieurs collecteurs. Les candidats collecteurs devront être majeurs et habilités par le Collectif de coordination multisecteur (CCM) . Ils inscrivent sur une liste, par ordre alphabétique, le nom et prénom de chaque syndiqué. Cette liste est établie en deux exemplaires dont l'un est remis à la trésorerie et l'autre doit rester entre les mains du collecteur. Ils perçoivent de chaque syndiqué la cotisation que celui-ci doit verser tous les mois et les contributions exceptionnelles.	MODIFICATION : Art. 77. – Les syndiqué-e-s de chaque section syndicale doivent nommer entre eux un-e ou plusieurs collecteur-trice-s. Les candidat-e-s à cette responsabilité devront être majeur-e-s et habilité-e-s par le CCM. Ils-elles inscrivent sur une liste, par ordre alphabétique, le nom et prénom de chaque syndiqué-e. Cette liste est établie en deux exemplaires dont l'un est remis à la trésorerie et l'autre doit rester entre les mains du ou de la collecteur-trice. Ils-elles perçoivent de chaque syndiqué-e la cotisation que celui-ci ou celle-ci doit verser tous les mois et les contributions exceptionnelles.
700		
701		
702		
703		
704		
705		
706		
707		
708		
709		
710	Ils en opèrent le règlement au siège. Ils sont habilités à percevoir les collectes et souscriptions.	Ils-elles en opèrent le règlement au siège. Ils-elles sont habilité-e-s à percevoir les collectes et souscriptions.
711		
712	Art. 70. – Chaque collecteur est responsable des fonds qui lui sont confiés.	FÉMINISATION : Art. 78. – Chaque collecteur-trice est responsable des fonds qui lui sont confiés.
713		
714	Art. 71. – Dans le cas où un collecteur serait sanctionné ou licencié à cause de ses fonctions, il sera considéré comme gréviste après décision du Collectif de coordination multisecteur (CCM) .	MODIFICATION : Art. 79. – Dans le cas où un-e collecteur-trice serait sanctionné-e ou licencié-e à cause de ses fonctions, il-elle sera considéré-e comme gréviste après décision du CCM.
715		
716		
717		
718	Art. 72. – Les collecteurs sont nommés pour un temps indéterminé. La majorité des syndiqués pourra toujours demander leur remplacement. En cas de démission ou d'empêchement, ils doivent être remplacés.	FÉMINISATION : Art. 80. – Les collecteur-trice-s sont nommé-e-s pour un temps indéterminé. La majorité des syndiqué-e-s pourra toujours demander leur remplacement. En cas de démission ou d'empêchement, ils-elles doivent être remplacé-e-s.
719		
720		
721		
722		

723		AJOUT : X. – LES RETRAITÉ-E-S ET PRÉRETRAITÉ-E-S
724		AJOUT : X.1 – La section syndicales des retraité-e-s et préretraité-e-s
725		MODIFICATION : Art. 81. – Conformément aux recommandations fédérales, est constituée au sein d'Info'Com-CGT/CSTP la section des retraité-e-s et préretraité-e-s d'Info'Com-CGT/CSTP. Elle adhère à l'Union fédérale des retraité-e-s, elle-même membre de la Filpac CGT et de l'Union confédérale des retraité-e-s CGT.
726		
727		
728		
729		
730		
731		
732		AJOUT : X.2 – Les membres de la section syndicales des retraité-e-s et préretraité-e-s
733		MODIFICATION : Art. 82. – En sont membres automatiquement les adhérent-e-s d'Info'Com-CGT/CSTP ayant cessé leur activité professionnelle par suite de départ en retraite. En sont également membres tous ceux et toutes celles ayant bénéficié d'une mesure de départ anticipé.
734		
735		
736		
737		
738		
739	Retraités et préretraités	ARTICLE SUPPRIMÉ
740	Art. 73. – Le syndiqué bénéficiant d'une mesure de départ anticipé demeure membre actif d'Info'Com-CGT/CSTP jusqu'à l'âge de départ en retraite.	
741		
742		
743	Art. 74. – Pour permettre au syndiqué partant en retraite de poursuivre une activité syndicale et favoriser le maintien des liens auxquels il est attaché, il intégrera automatiquement la Section des retraités et préretraités d'Info'Com-CGT/CSTP. S'il a quitté la région parisienne, il peut soit rester à Info'Com-CGT/CSTP en passant à la Section des retraités et préretraités d'Info'Com-CGT/CSTP, soit adhérer à la Section des retraités correspondant à sa résidence.	FÉMINISATION : Art. 83. – Pour permettre au ou à la syndiqué-e partant en retraite de poursuivre une activité syndicale et favoriser le maintien des liens auxquels il-elle est attaché-e, il-elle intégrera automatiquement la Section des retraité-e-s et préretraité-e-s d'Info'Com-CGT/CSTP. S'il-elle a quitté la région parisienne, soit il-elle peut rester à Info'Com-CGT/CSTP en passant à la Section des retraité-e-s et préretraité-e-s d'Info'Com-CGT/CSTP, soit adhérer à la Section des retraité-e-s correspondant à sa résidence.
744		
745		
746		
747		
748		
749		
750		
751		
752		AJOUT : X.2 – L'objet de la section syndicales des retraité-e-s et préretraité-e-s
753		MODIFICATION : Art. 84. – Le but de la section est de participer à toutes activités d'Info'Com-CGT/CSTP, dès lors que celles-ci ne relèvent pas du rôle spécifique des représentant-e-s du syndicat, des élu-e-s et des mandaté-e-s en charge de défendre les intérêts des salarié-e-s. La section syndicale des retraité-e-s et préretraité-e-s a aussi pour rôle de maintenir l'esprit de solidarité entre ses membres et de défendre les intérêts spécifiques des retraité-e-s et préretraité-e-s dans le cadre des orientations définies par Info'Com-CGT/CSTP.
754		
755		
756		
757		
758		
759		
760		
761		
762		
763	Section des retraités et préretraités	ARTICLE MODIFIÉ ET DÉPLACÉ
764	Art. 75. – Conformément aux recommandations fédérales, est constituée au sein d'Info'Com-CGT/CSTP la « Section des retraités et préretraités d'Info'Com-CGT/CSTP ». La Section des retraités et préretraités d'Info'Com-CGT/CSTP adhère à l'Union fédérale des retraités, elle-même membre de la Filpac-CGT et de l'Union confédérale des retraités CGT.	
765		
766		
767		
768		
769		
770	Art. 76. – En sont membres les adhérents d'Info'Com-CGT/CSTP ayant cessé leur activité professionnelle par suite de départ en retraite.	ARTICLE MODIFIÉ ET DÉPLACÉ
771	En sont également membres tous ceux ayant bénéficié d'une mesure de départ anticipé.	
772		
773		
774		
775	Art. 77. – Le but de la Section est de maintenir l'esprit de solidarité entre ses membres et défendre les intérêts spécifiques des retraités et préretraités dans le cadre des orientations définies par Info'Com-CGT/CSTP.	ARTICLE MODIFIÉ ET DÉPLACÉ
776		
777		
778		

779	Le Bureau	ARTICLE SUPPRIMÉ
780	a) Candidatures	
781	Art. 78. – La liste des candidats est portée à la connaissance	
782	des retraités et préretraités par tous les moyens décidés par	
783	le Bureau.	
784	b) Elections	ARTICLE SUPPRIMÉ
785	Art. 79. – Les membres du Bureau sont élus ou reconduits	
786	annuellement en assemblée générale.	
787	c) Rôle	ARTICLE SUPPRIMÉ
788	Art. 80. – Les membres du Bureau élisent le Secrétariat qui	
789	comprend : un Secrétaire, un Secrétaire adjoint, un trésorier	
790	et un trésorier adjoint.	
791	Le Bureau tient informés les retraités et préretraités de tout	
792	ce qui les concerne et les aide en cas de difficultés. Le Bureau	
793	est représenté aux assemblées d'Info'Com-CGT/CSTP.	
794	En cas d'absence du représentant de la Section à une réunion	
795	du Collectif de coordination multisecteur (CCM), le Bureau	
796	propose un remplaçant. En cas de besoin, le Bureau peut	
797	demandeur à rencontrer un membre du Secrétariat d'Info'-	
798	Com-CGT/CSTP ou le Collectif de coordination multisecteur	
799	(CCM). Le Bureau fixe la date et l'ordre du jour des assem-	
800	blées générales de la Section des retraités et préretraités	
801	d'Info'Com-CGT/CSTP.	
802	Gestion et fonctionnement	ARTICLE SUPPRIMÉ
803	Art. 81. – Les membres de la Section des retraités et pré-	
804	retraités versent leurs cotisations à la trésorerie d'Info'-	
805	Com-CGT/CSTP. Le taux de la cotisation mensuelle des	
806	retraités est de 1% du montant des retraites et pensions.	
807	Pour les préretraités, en raison des accords paritaires qui ont	
808	pu être signés, c'est le Collectif de coordination multisecteur	
809	(CCM) qui fixe le montant de leur cotisation mensuelle.	
810	Art. 82. – Chaque année, une subvention fixée par le Collectif	ARTICLE SUPPRIMÉ
811	de coordination multisecteur (CCM) permettra de couvrir les	
812	frais de fonctionnement de la Section des retraités et prére-	
813	traités d'Info'Com-CGT/CSTP.	
814	Art. 83. – La Section des retraités et préretraités d'Info'-	ARTICLE SUPPRIMÉ
815	Com-CGT/CSTP se réunit en assemblée générale au minimum	
816	une fois par an. La date et l'ordre du jour sont fixés par le	
817	Bureau. L'annonce, ainsi qu'un compte rendu, seront diffusés	
818	aux adhérents d'Info'Com-CGT/CSTP.	
819	Art. 84. – La Section des retraités et préretraités d'Info'-	ARTICLE SUPPRIMÉ
820	Com-CGT/CSTP peut s'exprimer dans toute publication du	
821	syndicat.	
822	Art. 85. – Les retraités et préretraités membres de la section	ARTICLE SUPPRIMÉ
823	et à jour de leurs cotisations participent de plein droit aux as-	
824	semblées générales d'Info'Com-CGT/CSTP.	
825	Art. 86. – Les membres de la Section ne peuvent être can-	ARTICLE SUPPRIMÉ
826	didats à l'élection du Collectif de coordination multisecteur	
827	(CCM).	

828 829 830	Dispositions générales Art. 87. – Une bibliothèque est à la disposition des syndiqués.	AJOUT : XI. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES FÉMINISATION : Art. 85. – Une bibliothèque est à la disposition des syndiqué-e-s.
831 832 833 834 835 836 837	Art. 88. – La dissolution d'Info' Com-CGT/CSTP ne pourra être prononcée que par la voie référendaire et après l'accord d'au moins 75% des syndiqués. Dans le cas où la dissolution serait prononcée, les fonds restant disponibles seraient versés à la Filpac-CGT.	FÉMINISATION : Art. 86. – La dissolution d'Info'Com-CGT/CSTP ne pourra être prononcée que par la voie référendaire et après l'accord d'au moins 75% des syndiqué-e-s. Dans le cas où la dissolution serait prononcée, les fonds restant disponibles seraient versés à la Filpac-CGT. AJOUT : Les archives d'Info'Com-CGT/CSTP seront remises à cette même fédération.
838 839 840 841 842 843 844	Art. 89. – Tout syndiqué peut s'exprimer sur tout sujet syndical ou professionnel, à l'exclusion de tout autre, dans une communication du syndicat éditée sous la responsabilité du Collectif de coordination multisecteur (CCM) . Les articles doivent parvenir au Secrétariat d'Info'Com-CGT/CSTP un mois au plus tard avant la date fixée pour la parution du support concerné.	MODIFICATION : Art. 87. – Tout-e syndiqué-e peut s'exprimer sur tout sujet syndical ou professionnel, à l'exclusion de tout autre, dans une communication du syndicat éditée sous la responsabilité du CCM. Les articles doivent parvenir au Secrétariat d'Info'Com-CGT/CSTP un mois au plus tard avant la date fixée pour la parution du support concerné.
845 846	Art. 90. – Toutes les dispositions contraires aux présents statuts sont et demeurent abrogées.	MODIFICATION : Art. 88. –
847 848	Art. 91. – Les présents statuts entrent en vigueur le 29 mai 2010.	MODIFICATION : Art. 89. –



Candidatures au CCM

Candidatures au Collectif de coordination multisecteurs



Romain Altmann
membre du secrétariat sortant, membre du CEN de la Filpac CGT, 36 ans, secrétaire de rédaction (journaliste) au *Monde* (presse quotidienne nationale)



Olivier Blandin
membre du secrétariat sortant, membre du CEN de la Filpac CGT, 52 ans, éditeur-réalisateur (ouvrier) à la SACIJO (presse quotidienne nationale)



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



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



Christophe Buchsbaum
membre du CCM sortant, 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
membre coopté du CCM sortant, délégué syndical, 50 ans, technicien informatique (cadre) à *L'Humanité* (presse quotidienne nationale)



Aïcha Gavinet
membre cooptée du CCM sortant, déléguée syndicale, 54 ans, responsable du parc auto (agent de maîtrise) de Publicis MédiaRail (affichage extérieur)



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



Hervé Jolly
membre du CCM sortant, 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
membre coopté du CCM sortant, délégué syndical, 39 ans, secrétaire de rédaction (journaliste) à ETAI (presse spécialisée)



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



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



Florence Lemaitre
membre du CCM sortant, membre du CEN de la Filpac CGT, 37 ans, déléguée du personnel éditrice-réalisatrice (ouvrière) à la SACIJO (presse quotidienne nationale)



Stéphane Paturey
membre du secrétariat sortant, 36 ans, éditeur-réalisateur (ouvrier) à la SACIJO (presse quotidienne nationale)



François Vida
membre du CCM sortant, membre du CEN de la Filpac CGT, 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)

Candidatures à la commission de contrôle financier

ARHURO Georges
Membre sortant
Journaliste
Le Figaro - TV Magazine

PERLIKOWSKI Laurent
Membre sortant
Délégué du personnel
Editeur-réalisateur
SACIJO

GLONOU Richard
Retraité
Ancien éditeur-réalisateur
SACIJO

ESPINASSE Alain
Membre sortant
Journaliste secrétaire de rédaction
L'Humanité

SIBERCHICOT Didier
Membre sortant
Journaliste
Journal du Dimanche

VIGIER Valérie
Membre sortant
Editeur-réalisateur
SACIJO

 graphisme
et communication

Formations professionnelles
Arts graphiques et Multimedia

FORMATIONS PROFESSIONNELLES

STAGES COURTS

Graphisme - PAO
Web - Multimedia
Communication

STAGES LONGS

Graphisme - PAO
Web - Multimedia

CATALOGUE FORMATIONS

Consulter en ligne
Télécharger (pdf)

GRAPHISME & COMMUNICATION

Présentation du centre
Références
Plan d'accès
Contact

RECHERCHE

Rechercher une formation

ok

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation est un élément important dans votre vie professionnelle. A tout moment de votre carrière, elle vous permet de développer de nouvelles compétences, d'acquérir en peu de temps de meilleures pratiques, des méthodes, des outils répondant à vos besoins d'initiation, de perfectionnement ou d'expertise.

Quels que soient vos attentes ou vos projets, Graphisme et communication peut vous proposer le mode de formation qui vous convient : formations courtes, longues, certifiantes...

PROCHAINES FORMATIONS

rentrée septembre 2012

**MAQUETTISTE
INFOGRAPHISTE :**
Certification niveau III

Graphisme PAO

Cliquez sur l'annonce pour plus d'informations



AUTRES FORMATIONS

École
Maquettiste Infographiste

Classe Prépa
Journaliste

**Classe
Prépa**



Maquettiste
Infographiste

76, rue Bobillot – 75013 Paris



Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page.



A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.

Comment participer ?



RÉUNION DES SYNDIQUÉS:

Ton avis est important. Prends la parole lors d'une assemblée des syndiqués de ta section syndicale. Rapproche-toi de ton responsable pour connaître la date prévue de réunion. Le secrétariat se tient par ailleurs à la disposition des équipes qui souhaitent organiser une rencontre dès le mois d'avril.

PAR COURRIER:

Il te suffit de nous envoyer ta contribution ou tes propositions d'amendements à l'aide de la page 93. Découpe-la et renvoie le document par La Poste.

PAR COURRIEL:

Envoie-nous ton avis à l'adresse : congres@infocomcgt.fr

PAR INTERNET:

Tu peux t'exprimer sur la page dédiée au congrès sur notre site internet (partie Débats):
<http://www.infocomcgt.fr/debats/item/2e-congres-infocomcgt>

SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX:

Tu peux également interagir dans le groupe « Adhérents » sur Facebook :
<http://lc.cx/Gfz>



UNION VISION ACTION TOULOUSE 2011

France-Soir
DOIT VIVRE!
Défendons l'information

dANGER
Tous ensemble
POUR L'AVENIR
DE NOS JOURNAUX
ET NOS EMPLOIS

RETRAITE
DNS à TAUX PLEIN!
CA SUFFIT!

NON AUX
LICENCIEMENTS
À LA TRIBUNE

A bas
l'AUSTÉRITÉ

DEHORS!

I ♥ FRANCE SOIR



Info'Com-CGT • 4 rue Guyton de Morveau • 75013 Paris