LE JOURNAL DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DU LIVRE, DU PAPIER ET DE LA COMMUNICATION CGT • www.filpac-cgt.fr

impac

• juin 2016
CPPAP : 0715 S 07535
numéro
167
• 2,50€

GRAND FORMAT / PAGE 10
Construire le Code du travail du XXIe siècle
Propositions de la CGT

PORTFOLIO / PAGE 20
À Wizernes, portes ouvertes à la Papeterie de l'Aa

COMMUNICATION / PAGE 26
Négociation de branche dans la publicité : quels enjeux?

PAGE 5 > GRAND FORMAT

LE CODE DU TRAVAIL QU'IL NOUS FAUT

impac /167/ sommaire

GRAND FORMAT – LE CODE ET LA LOI TRAVAIL page **4**

Loi Travail : un cycle long de destruction du droit du travail

Le Code du travail qu'il nous faut! pages **5-9**

Construire le Code du travail du XXIe siècle
Les propositions de la CGT pages **10-12**

L'ACTU... EN BREF pages **14-15**

PROTECTION SOCIALE page **16**

Une action sociale pour les salariés des industries graphiques affiliées au groupe Lourmel

HYGIÈNE, SÉCURITÉ page **17**

Pourquoi une formation obligatoire des membres du CHSCT?

LABEUR page **18**

Intervention de la FILPAC CGT à la Commission paritaire nationale du Labeur, le 23 mai 2016

FORMATION page **18**

PORTFOLIO pages **20-21**

Portes ouvertes à Wizernes

LUTTE SYNDICALE À WIZERNES page **22**

Papeterie de l'Aa : 26 mois de lutte

« Vous avez décidé de dire non! » page **23**
Allocution de Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT

Lutter contre la stratégie des cartels papetiers page **24**
Allocution de Patrick Bauret, secrétaire fédéral de la FILPAC CGT

BILLET D'HUMEUR (MAUVAISE) page **25**

Discutons du fond

COMMUNICATION / PUBLICITÉ page **26**

Négociation de branche dans la publicité : quels enjeux?

FÉDÉRATION DU LIVRE – MARQUE SYNDICALE

impac n°167 – juin 2016 – CPPAP 0715 S 07535
Le Journal des travailleurs des industries du livre du papier et de la communication CGT
Directeur de la publication : **Patrick Bauret**
Équipe technique et rédactionnelle : **Patrick Bauret, Pascal Lefèbvre, Jacques Dimet** / Coordination : **Pascal Lefèbvre** / Maquette, direction artistique : **Frédéric Joffre** / Correction : **Philippe Zirn**

Filpac CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93154 Montreuil Cedex – filpac@filpac-cgt.fr – **www.filpac-cgt.fr** – Tél. : 01 55 82 85 74 / Imprimerie GARET, Breteuil.

Une autre société se bâtit dans la lutte contre la loi Travail !

PASCAL LEFÈBVRE

A l'heure où s'écrivent ces quelques lignes, nul ne connaît l'issue de la formidable lutte que nous menons, depuis plus de trois mois, contre la énième loi régressive socialement du gouvernement Valls.

Une chose est certaine, l'ampleur de la mobilisation sociale et sa durée confirment que la résistance sociale aux attaques du patronat et de son exécutif au pouvoir est de forte intensité, massive et porteuse d'une transformation de la société au service de l'humanité.

Le mouvement social actuel est protéiforme, ce qui désoriente nos adversaires de classe dont la seule réponse est la violence sous tous ses aspects. Ce mouvement met la démocratie directe au cœur de sa construction, organise l'agora citoyenne sur les places de nos villes en réponse au déni de démocratie actuel issu de nos institutions quasi monarchiques.

C'est toute une jeunesse, révoltée contre les injustices sociales qu'elle subit, qui prend part activement à la lutte. Elle ne se résigne pas à la précarité de vie que tentent de lui imposer les quelques familles de l'oligarchie financière aux manettes des gouvernements européens. Bien au contraire, cette jeunesse se bat pour changer cette société déshumanisée et, en cela, elle a là toute sa place dans notre syndicalisme et dans sa volonté d'internationaliser le combat social.

N'en doutons pas, la puissance de la mobilisation actuelle fournit à notre syndicalisme de transformation sociale le terreau d'un mouvement populaire en marche qui fera tomber les bastilles de l'argent-roi et ses pantins gouvernementaux !

Ceux qui luttent ne sont pas sûrs de gagner, mais ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu. La CGT, comme la FILPAC lors de son 8e Congrès, a choisi son camp et nous le prouvons tous ensemble dans la lutte au quotidien ! ●

LOI TRAVAIL : UN CYCLE LONG DE DESTRUCTION DU DROIT DU TRAVAIL

LA RÉDACTION

Lois Aubry, Auroux, Fillon, etc, depuis plus de trente ans, une déconstruction lente et méticuleuse du droit social français, reposant sur le principe de faveur et la hiérarchie des normes, est à l'œuvre.

Les tenants de cette doctrine libérale, initiée par Thatcher et Reagan aux débuts des années 1980, n'ont de cesse de répéter que la création d'emplois passe par l'édification d'un nouveau paradigme social fondé uniquement sur des relations contractuelles commerciales entre subordonnés et subordonnant, sans aucune intervention de l'État, le reste n'étant que frein à la croissance économique, à l'initiative entrepreneuriale…

Un code lourd et contraignant?

Trop lourd le Code du travail, trop contraignant, inadapté à la compétitivité mondiale ; en un mot, dépassé le Code du travail. S'il doit subsister, c'est sous la forme de grands principes énoncés comme autant de balises qu'il faudrait, si les conditions du marché le permettent, respecter ou tout au moins y faire référence les jours de charité.

C'est à quoi s'est attelé l'avocat Badinter, nouvelle caution morale du libéralisme, reprenant dans son discours des éléments rétrogrades et réactionnaires.

À l'ère du numérique et de la compétition mondiale, l'heure est à la flexibilité, à l'agilité, à la souplesse, non pas à la normalisation de relations sociales qui garantiraient des sécurités aux salariés.

Comme se plaisent à le chanter Gattaz et ses acolytes patronaux européens et mondiaux aux oreilles acquises des gouvernants, moins de droits c'est plus d'emplois !

Sous la posture d'une prétendue modernité impérative, devenue universelle tant par la digitalisation de la société que par la mondialisation totale du marché, se cache le fond d'une litanie aussi vieille que le système lui même, dont seuls quelques familles et individus en tirent la substantifique moelle pour leur unique profit.

Des maîtres de forges du XIXe siècle, aux grands industriels pourvoyeurs de guerres mondiales, aux géants du Net et du big data, tous se sont toujours battus et se battent pour obtenir le retrait de « contraintes » sociales qui entravent leur capacité d'exploitation. Les récentes lois de ce gouvernement – Macron, Rebsamen, El Khomri – n'y font pas exception.

Retour vers le XIXe siècle

Il n'est pas futile, ni outrancier, d'indiquer qu'il s'agit pour la condition salariale d'un retour à ses pires heures d'exploitation du XIXe siècle.

Comme nous le verrons dans le texte suivant, leur but est bien de préparer un nouvel ordre du marché mondial, sans lois, sans contraintes étatiques puisque sans intervention des États dans la régulation de leur business, un monde libre et conforme aux revendications des géants du Net mondial, de la finance planétaire, du capital triomphant.

À l'ère du numérique et de la compétition mondiale, l'heure est à la flexibilité, à l'agilité, à la souplesse, non pas à la normalisation de relations sociales qui garantiraient des sécurités aux salariés.

Dans ce nouveau cadre antisocial établi par la force d'un coup d'état permanent contre les peuples, les accords de libre-échange entre continents, TAFTA et consorts, trouveront un écrin parfait pour leurs affaires.

La fin du contrat de travail

L'étape suivante annoncée par la ministre du Travail est bien la fin du contrat de travail pour tendre vers une contractualisation commerciale entre individus « consentants » !

L'enjeu posé, chacune et chacun est en mesure d'en prendre la dimension et d'en tirer l'effort exigé de résistance et de riposte sociale. Si comme pour les peuples grec, italien, espagnol, portugais, belge, etc., le degré de conflictualité n'a jamais été aussi élevé, c'est que la partie qui se joue est cruciale pour les deux camps, celui du travail comme celui du capital. L'un tente de faire perdurer son système d'exploitation de l'humanité et de la planète par une sortie temporaire de sa crise systémique actuelle en aggravant toujours les conditions du pillage planétaire pour le profit d'une infinitésimale minorité ; quant à l'autre camp, celui du travail, il défend les conquêtes chèrement acquises au siècle dernier, en ayant l'objectif d'acquérir de nouveaux droits, dignes d'un XXIe siècle basé sur le progrès social, le respect de l'environnement, la paix et la justice sociale.

Quelle que soit l'issue de la bataille actuelle contre leur loi régressive, l'histoire sociale nous apprend que rien n'est jamais définitivement joué ; seuls notre combativité, notre engagement et notre capacité à rassembler le plus grand nombre de salariés nous permettront de transformer radicalement leur société de guerre, de misère et de précarité en un monde meilleur. Bonne lecture.

LE CODE DU TRAVAIL QU'IL NOUS FAUT!

LA RÉDACTION

Adopté en décembre 1910 sous l'impulsion du ministre socialiste du travail René Viviani, cofondateur du journal « l'Humanité », le Code du travail n'est pas qu'un simple recueil législatif et réglementaire. Il est intimement lié à l'histoire sociale de la France et à plus d'un siècle de bras de fer entre patronat et salariat.

Rassemblant l'ensemble des lois qui régissent les rapports entre employeurs et salariés, sa fonction n'a pas varié. Il est là pour donner des contreparties au lien de subordination juridique permanent à l'égard de l'employeur qui caractérise tout contrat de travail. Sous l'impulsion du MEDEF et du patronat, le gouvernement voudrait faire revenir les salariés deux cents ans en arrière, à l'âge d'un capitalisme échevelé et des dégâts sociaux qu'il engendre, caractérisé par la « liberté contractuelle » entre le salarié et l'employeur et qui dépend du seul droit civil.

1. À QUOI SERT LE CODE DU TRAVAIL ?

Employeurs et salariés ne sont pas sur un même pied d'égalité. La souveraineté du chef d'entreprise qui le lie au salarié est l'un des postulats du droit du travail. Ce qui fait le particularisme de la relation de travail, c'est le rapport inégalitaire qui existe entre un salarié et son employeur.
Le droit du travail s'est construit dans une défiance à l'égard du réel équilibre entre l'accord des volontés, au regard de l'impératif de protéger la partie faible notamment dans l'élaboration des politiques publiques de l'emploi.
Le Code du travail entérine l'existence d'une telle inégalité, consacre la subordination juridique du travailleur, mais il prévoit en même temps de compenser ce déséquilibre. La fonction du Code du travail est de protéger le salarié, reconnaissant qu'il est la partie faible du contrat de travail. Elle est de garantir collectivement à tous les salariés un commun de droits et de garanties. C'est donc un droit de protection du salarié.
C'est pourquoi toute une partie du Code du travail est consacrée aux droits collectifs (représentation du personnel, droit de grève, négociation collective…) qui ont pour objectif de rééquilibrer la relation individuelle de domination qui existe entre l'employeur et le salarié.
Cet édifice s'est élevé lentement au fil des

Dans le système économique d'après la Révolution française, il n'existe pas de droit du travail. Les rapports entre patrons et ouvriers sont régis par le contrat.

siècles, il s'est affermi dans la sueur et les larmes, parfois à cause de catastrophes industrielles ou de guerres. Il est ainsi le résultat de la lutte des travailleurs et des conquêtes sociales. Et il n'a pas fini d'évoluer.

Un peu d'histoire

La construction du Code du travail en France est issue d'un siècle entier de grèves, de rapports de forces et de négociations. Les lois et les conventions internationales concernant les durées légales, le SMIC, les conditions de travail, les institutions représentatives du personnel, la santé, l'hygiène, la sécurité et les droits attachés aux licenciements sont le fruit des combats passés.

Dans le système économique d'après la Révolution française, il n'existe pas de droit du travail. Les rapports entre patrons et ouvriers sont régis par le contrat. Le Code civil précise que celui-ci a force de loi. L'égalité entre les citoyens proclamée dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 entraîne *de facto* l'égalité entre les contractants. Ce postulat est une fiction juridique. La Révolution consolide ainsi le mythe de la liberté de négociation.

Le contrat lierait deux hommes libres et consentants, tous deux propriétaires, l'un de sa seule force de travail l'autre des moyens de production, mais tous deux égaux malgré tout. Le travailleur donne donc à bail ses services pour lequel l'employeur paye un loyer (le salaire). Cette supposée liberté contractuelle fait que l'État n'a pas à intervenir dans la transaction. Elle s'accompagne alors de l'interdiction de tout groupement patronal ou ouvrier, ou de toute action concertée.

C'est la loi dite Le Chapelier du 14 juin 1791.

Pour illustrer, le Code civil consacre 66 articles au louage de choses, dont 32 à celui du cheptel, et 2 seulement au « louage de services », c'est-à-dire au contrat de travail du XIXe siècle.

> ***Les citoyens d'un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs.***
>
> **Art. 2**
> **Loi Le Chapelier du 14 juin 1791**

La fiction de l'égalité des parties ne résiste pas à l'épreuve des faits, des maladies et des morts qui ponctuent les cent vingt années séparant la Révolution d'un embryon du Code du travail en 1910. Il faut la misère des ouvriers et de leurs enfants mise en lumière dans le rapport du docteur Louis René Villermé – il dresse en 1840 un *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie* – ainsi que les catastrophes industrielles pour que naisse le droit du travail moderne, celui même qui est vilipendé aujourd'hui.

Les lois sociales du XIXe siècle

Quelques repères historiques aident à comprendre l'immensité de la tâche et sa difficulté, car, de tout temps, la doxa économique libérale est venue s'y opposer.

Ce n'est qu'avec **la loi du 22 mars 1841** que le travail des enfants de moins de douze ans a été limité à huit heures par jour, celui des moins de huit ans prohibé dans les entreprises de plus de vingt salariés et le travail de nuit interdit pour tous les enfants.

Les débats à l'Assemblée ont été âpres. Le 5 mars 1841, l'économiste Pelligrino Rossi martèle ainsi :

« Je le répète, cet enfant qui ne travaillera plus sera souvent la victime de la négligence de ses parents. N'oublions pas les égarements des passions humaines. Quand le salaire collectif de la famille se trouvera ainsi diminué, c'est sur l'enfant que retombera la colère d'un père ignorant et grossier : c'est le plus faible qui en souffrira. » Malgré cet assaut d'arguments de haut vol, la loi est adoptée.

La loi du 26 mai 1864 abroge le délit de coalition, mettant ainsi fin à la pénalisation de la grève. Il est permis de constituer des syndicats professionnels après la loi du 21 mars 1884, mais il faudra attendre 1968 pour que le syndicat puisse entrer dans l'entreprise, à travers la section syndicale et les délégués syndicaux. Toujours la prévalence du droit de propriété et de la règle du « charbonnier maître chez lui ».

Près d'un siècle après la Révolution, **la loi du 10 mai 1874** interdit complètement le travail des enfants de moins de douze ans. Cette concession répondait, du reste, à une considération militaire, la défaite contre la Prusse étant perçue pour beaucoup comme la défaite de corps usés par le travail avant l'âge. C'est aussi l'année de naissance de l'inspection du travail.

Deux décennies plus tard, **la loi du 12 juin 1893** obligera les employeurs à respecter des règles d'hygiène et de sécu-

Près d'un siècle après la Révolution, la loi du 10 mai 1874 interdit complètement le travail des enfants de moins de douze ans.

rité dans les usines et les manufactures, les morts et les estropiés se comptant par milliers et menaçant les recrutements dans l'armée. Puis, **le 9 avril 1898** (dit compromis de 1898), les accidents de travail sont reconnus en tant que tels : la loi instaure un régime de responsabilité sans faute des employeurs.
L'indemnisation des accidentés est assurée en échange d'une certaine immunité patronale. Il est la base de notre système actuel d'indemnisation des accidents de travail et des maladies professionnelles.
Mais, en ces années de révolution industrielle, la course à la productivité va continuer de tuer. La catastrophe de la mine de Courrières, le 10 mars 1906, fait plus de mille morts. Les grèves qui s'ensuivent imposent enfin le droit au repos dominical **(loi du 13 juillet 1906).** Loin d'entraver l'emploi, le Code du travail le sauve.
En 1918, avec la démobilisation et le retour du front, les demandeurs d'emploi affluent ; le chômage menace. Sous la pression, le gouvernement accepte une réduction du temps de travail à huit heures par jour, six jours par semaine (loi du 23 avril 1919), afin de favoriser la création d'emplois. On expérimente alors le principe « travailler moins pour travailler tous ».

Le Front populaire

Signés le 7 juin 1936 entre le patronat et la CGT, après une lutte acharnée et massive des travailleurs, sous les auspices du gouvernement du Front populaire, les accords de Matignon sont restés dans les mémoires. Ils sont transposés dans la loi fixant la durée du travail à quarante heures hebdomadaires et donnent aux salariés des congés payés.
Pour la première fois, la vie ne se réduit pas à l'aliénation au travail, elle peut commencer à s'ouvrir sur autre chose.

L'après-guerre

Après l'horreur de la Seconde Guerre mondiale, dans un pays détruit et ruiné, les hommes et les femmes de la Libération, profitant de la position de faiblesse d'un patronat français qui s'est enrichi en collaborant avec l'ennemi, posent les fondements du droit moderne : les comités d'entreprise, la Sécurité sociale, la médecine du travail, les comités d'hygiène et de sécurité, les caisses de chômage, le salaire minimum.
La déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944, adoptée à l'unanimité par l'Organisation internationale du travail (OIT), proclame en son article premier que le travail n'est pas une marchandise et en son article 2 qu'une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale. L'OIT reconnaît ainsi que le travail considéré comme une marchandise a produit la guerre.
La règle de la hiérarchie des normes et du principe de faveur est essentielle. Il en résulte que la loi fixe un socle de protections et que les acteurs sociaux – patronat et syndicats de salariés – ne peuvent que l'améliorer par la négociation.
C'est ce que l'on appelle l'ordre public social.
C'est ainsi que s'est construit le Code du travail que nous connaissons aujourd'hui.

Front populaire, accords de Matignon, 7 juin 1936 : pour la première fois, la vie ne se réduit pas à l'aliénation au travail, elle peut commencer à s'ouvrir sur autre chose.

2. VERS OÙ VEULENT NOUS MENER LES RÉFORMES GOUVERNEMENTALES ?

Dans les années 1980 et 1990, une contre-révolution libérale est en marche, sous la houlette de Ronald Reagan aux USA et de Margaret Thatcher au Royaume-Uni. Elle est renforcée par la soudaine conversion des pays de l'Est à l'économie de marché. Ce mouvement libéral, politiquement et économiquement dominant aujourd'hui, n'a de cesse de défaire les solidarités construites depuis la Seconde Guerre mondiale pour les remplacer par les dogmes du marché.

La logique mortifère du néolibéralisme

Les réformes menées en France et en Europe s'inscrivent dans cette logique. Depuis trente ans, toutes les potions du néolibéralisme prétendument censées doper la croissance et l'emploi ont été administrées à notre pays : la *corporate governance,* le *new public management,* la déréglementation des marchés financiers, la réforme des normes comptables, l'institution d'une monnaie unique hors contrôle politique, l'effacement des frontières commerciales du marché européen… Le droit du travail n'y échappe pas, il est attaqué de toutes parts.
À la suite des mesures de Virville de janvier 2004, dans la foulée des lois Macron et Rebsamen, les mesures du rapport Combrexelle visent à réduire et à subordonner les droits des salariés aux exigences des entreprises et à la baisse du coût du travail. Cela passe par la volonté d'un salariat *low cost* et la mise en concurrence entre les salariés.
La future réforme du droit du travail est sous-tendue par l'idée que les protections sociales accordées aux salariés seraient nuisibles à l'emploi. Ou, comme le dirait Macron, que les *insiders,* c'est-à-dire les salariés en emploi avec des garanties comme un CDI, empêcheraient les *outsiders,* c'est-à-dire ceux qui en sont privés ou qui souhaitent s'y insérer, d'y accéder.
De fait, le gouvernement, à l'écoute du patronat, tente de sortir de l'opposition entre salariés et employeurs au profit d'une opposition entre travailleurs et chômeurs, entre travailleurs précaires et permanents.

L'argument est classique, il n'a jamais été démontré de lien de causalité entre le Code du travail et le chômage. Depuis une vingtaine d'années, on a même inversé la hiérarchie des normes dans un certain nombre de domaines, comme par exemple le temps de travail, sans aucun effet notable sur l'emploi, si ce n'est celui d'accroître le nombre de celles et ceux qui en sont privés.

Flexibilité et destruction d'emplois

Une étude récente de l'OCDE a démontré qu'en Allemagne l'indice de protection de l'emploi a augmenté et que le niveau du chômage a baissé, ce qui contredit l'idée que le Code du travail pourrait être responsable du chômage. Il n'y a donc aucun lien direct entre protection des travailleurs et dynamisme du « marché du travail ».

À titre d'exemple, l'Allemagne s'est dotée le 1er janvier 2015 d'une loi fixant un salaire minimum à 8,5 € de l'heure avec un passage à 10 € prévu en 2017.

La plupart des « experts » pronostiquaient des destructions massives de plusieurs centaines de milliers d'emplois. Mais, un an après sa mise en place, le premier bilan est tout autre. 700 000 emplois ont été créés entre janvier et septembre 2015 et le taux de chômage a reculé dans la même période de 4,8 % à 4,5 %.

Les accords de flexibilité qui ont été pris dans le cadre des lois sur la modernisation du marché du travail de 2008 et de la sécurisation de l'emploi de 2013 – ruptures conventionnelles, accords de maintien de l'emploi, temps partiel… – n'ont pas créé d'emplois, voire même en ont supprimé. Loin de sécuriser le salariat, ces accords et les lois qui les ont traduits l'ont précarisé.

Faciliter les licenciements ne crée nullement de l'emploi. Même l'association nationale des DRH en convient, critiquant la proposition d'introduire dans la loi El Khomri le plafonnement des indemnités prud'homales pour licenciement abusif. Quand l'action des salariés est pénalisée, les entorses au Code du travail des patrons ne seraient plus sanctionnées à leur prix.

Or, précariser le salariat, faciliter les licenciements ne crée pas d'emplois mais se traduit par l'explosion de la pauvreté et la dégradation du niveau de vie des populations. La situation de l'Espagne et du Portugal en témoigne.

Ce qui pose problème en réalité, c'est bien le nombre plus qu'insuffisant de créations d'emplois ; 46 000 seulement ont été créés en 2015.

C'est la conséquence des politiques d'austérité et le détournement de la valeur ajoutée (richesses produites) conduites pour le paiement des dividendes et autres éléments du coût du capital. Ainsi toutes les mesures d'insécurisation des salariés, de précarisation, d'aides, d'exonérations fiscales et de cotisations sociales pour les entreprises (CICE, CIR, nouvelles mesures en préparation du plan pour l'emploi annoncé par Hollande…), le pacte de responsabilité n'ont produit aucun effet sur la courbe du chômage. Répondre au défi du chômage demande à changer radicalement de politique économique et de logiciel de référence, en sortant de l'écoute des seules propositions du MEDEF.

C'est la demande qui remplit les carnets de commande. Il y a donc nécessité à la fois d'augmenter les salaires et de réduire le temps hebdomadaire de travail à 32 heures.

Laissant la primauté à la logique de marché, le renoncement de l'État à définir le bien commun, dont le Code du travail apparaît comme un des derniers remparts, fait courir à la société de graves dangers.

Une réforme pilotée par le MEDEF

La réforme du Code du travail s'inscrit dans la continuité du mouvement de réformes menées depuis de nombreuses années et pensées par le MEDEF dans les années 2000 sous le nom de « refondation sociale » : loi de modernisation de l'emploi, loi TEPA, loi de sécurisation de l'emploi, réforme de la formation professionnelle, pacte de responsabilité, retraites complémentaires, ainsi que les négociations qui se poursuivent (compte personnel d'activité, négociation assurance chômage) en complémentarité avec les mesures annoncées du plan pour l'emploi.

Laissant la primauté à la logique de marché, le renoncement de l'État à définir le bien commun, dont le Code du travail apparaît comme un des derniers remparts, fait courir à la société de graves dangers. À ce jeu, salariés, chômeurs et précaires sortiront tous perdants…

C'est un jeu dangereux que d'opposer les salariés qui ont un travail à ceux qui en sont privés et aux jeunes qui veulent y accéder. Dans un contexte de crise sociale, de recherche de bouc émissaire, c'est donner du grain à l'extrême droite, avec de lourdes menaces sur le vivre-ensemble.

Un Code du travail déjà flexible

Le Code du travail est accusé d'être trop rigide et volumineux, à la fois angoissant salariés et patrons, mais en réalité il offre déjà énormément de flexibilité. Par exemple, il est possible de déroger aux 35 heures de multiples façons avec les systèmes d'aménagement et de modulation d'horaires, de forfaits en jours, etc.

Trop volumineux ? On omet de dire que la plus grande partie des 3 500 pages du code est réservée à la publication de décisions de justice et à l'introduction de dérogations multiples voulues par le patronat et le MEDEF en particulier.

Ainsi les récentes dérogations concernant le travail du dimanche introduites par la loi Macron ont ajouté 5 pleines

Les partisans de la réforme du Code du travail, pour masquer leur dessein, avancent la problématique de sa complexité.

pages du *Journal officiel* au Code du travail qui peuvent en complexifier l'accès.
Si le code comporte de nombreuses parties, c'est précisément pour que tous puissent s'y retrouver, qu'ils soient salariés, dirigeants d'une TPE, PME ou d'un grand groupe. Les TPE n'ont ainsi pas à connaître les chapitres consacrés aux délégués du personnel ou encore aux comités d'entreprise. De même concernant la troisième partie consacrée à la durée du travail et à la rémunération, les 210 articles relatifs au temps de travail ne s'appliquent qu'à défaut d'accord de branche ou d'entreprise.
Les articles relatifs au salaire ne portent que sur le respect du SMIC et sur la protection du salaire.
La quatrième partie, forte de 2 500 articles, s'applique à la santé et à la sécurité des travailleurs et constitue le plus souvent des dispositions très précises sur une activité ou une autre.
Si l'accessibilité pour les PME-TPE dépourvues de ressources juridiques en interne peut se poser, elle ne peut se traduire par la remise en cause de la protection de millions de salariés au prétexte que les patrons de TPE ont du mal à admettre et à assimiler le droit social.

La complexité du code : un faux problème

Les partisans de la réforme du Code du travail, pour masquer leur dessein, avancent la problématique de sa complexité. Son épaisseur le rendrait inaccessible à la fois au salarié et à l'employeur, entraînant inquiétudes et recours contentieux. La question de la simplification du Code du travail, plutôt son allégement, n'est pas une question taboue à la CGT, à condition qu'elle n'abaisse pas le niveau de protection pour le salarié mais le renforce.
Il convient de se rappeler que, au nom de la simplification, on a procédé en 2008 à une recodification pour rendre le code plus lisible, doublant le nombre d'articles et externalisant de nombreux articles vers d'autres codes (action sociale, rural, transports…). De même, les grands principes dégagés par la commission Badinter rajouteraient un préambule au Code du travail, sans rendre les protections et garanties des salariés pour autant effectives.
Notons cependant que le Code du travail n'est pas plus abondant que d'autres codes comme celui des impôts par exemple. Il est le reflet de la complexité des relations sociales. Pour une très large part, la complexité du Code du travail vient de la prise en compte de très nombreuses dispositions dérogatoires voulues par les employeurs. Supprimons ces dérogations, et le Code du travail se trouvera d'autant allégé, gagnant en efficacité avec des garanties collectives fortes et claires pour tous.
Dire qu'on pourrait résumer le Code du travail à une cinquantaine de propositions est une gageure. Même en Grande-Bretagne, où il n'existe pas de codification, plus de 500 dispositions législatives s'y rapportent. Un code limité à quelques dispositions peut, à l'inverse de la clarté supposée, multiplier les décisions de jurisprudence.
Si la réponse à la complexité est un émiettement du droit au point qu'il y ait autant de codes du travail que d'entreprises en fonction de leur taille, de la situation du salarié, cela pose un problème de rupture d'égalité. Ce motif a conduit le Conseil constitutionnel à sanctionner le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, que la loi voulait rendre variables selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.
Les propositions de réforme du Code du travail constituent une remise en cause profonde des protections des salariés, faisant de la négociation d'entreprise le niveau prioritaire et de la loi une simple norme supplétive qui ne s'appliquerait qu'à défaut d'accord collectif. Elles conduisent à une inversion de la hiérarchie des normes au détriment des conditions de travail et de rémunération des salariés.
Elles visent à dédouaner l'État de sa responsabilité et à transférer la responsabilité sociale de l'entreprise qui relève de l'employeur vers les salariés et leurs élus.

La loi garantit l'intérêt général

À l'inverse, prétendre vouloir adapter le Code du travail à l'entreprise reviendrait à éclater le droit du travail, à l'émietter en autant d'entreprises en fonction de la taille ou de la situation du salarié. Cela rendrait impossible à l'inspection du travail l'exercice de ses missions et ne ferait qu'accroître la jurisprudence.
Mais cela mettrait surtout en péril le principe d'égalité des salariés devant la loi. C'est contraire aux valeurs de la République. C'est en raison de ce principe que le Conseil constitutionnel a sanctionné le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle ni sérieuse selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.
Vouloir ramener la norme au niveau des accords d'entreprise, comme certains le proposent, c'est effectivement décider là où peut s'exercer le chantage à l'emploi, là où le rapport de forces est le moins favorable au salarié et la pression la plus forte sur les représentants du personnel. Prétendre ainsi que l'ordre conventionnel au plus près de l'entreprise est le plus juste et le plus efficace en raison de la proximité des situations de travail est ainsi un mensonge. Avec 85 % des entreprises en France qui sont des petites organisations connaissant des situations très diverses, ce cadre est aussi source de contradiction pour les employeurs.
Sur ce chemin, la prochaine cible serait le contrat de travail, profilant la prééminence de l'accord collectif régressif sur le contrat de travail. Cela signifierait que le salarié ne pourrait plus opposer son contrat de travail à une modification de la rémunération, de la durée de travail ou du lieu de travail prévue par accord collectif. La ministre du Travail, Myriam El Khomri, l'a fait entendre à l'occasion de la présentation du plan emploi… Le bout de ce processus n'étant ni plus ni moins que le remplacement du contrat de travail par la convention commerciale. Les contrats de maintien dans l'emploi constituent les prémices de cette évolution.
Selon le principe de la hiérarchie des normes, la norme supérieure s'impose à la norme inférieure, qui ne peut lui être contraire ou en retrait. Cette hiérarchie s'établit par ordre décroissant : le droit international et européen, la Constitution, la loi, la convention collective, l'accord d'entreprise et le contrat de travail.
Le principe de faveur est un principe fondamental, intégré progressivement en droit du travail et résultat des luttes successives des travailleurs. C'est un principe essentiel sur lequel repose le statut du salarié, constituant la pierre angulaire de l'ordre public social. En application de ce principe, il est toujours possible de déroger à une règle hiérarchiquement supérieure, pourvu que ce soit dans un sens favorable au salarié (à l'exclusion des règles impératives d'ordre public absolu).
Le Code du travail doit poser un socle commun fort, les accords de branche doivent l'enrichir, les accords de groupes et d'entreprise apporter un plus.
C'est cela, le droit à la négociation. La loi garantit l'intérêt général. ●

CONSTRUIRE LE CODE DU TRAVAIL DU XXIE SIÈCLE LES PROPOSITIONS DE LA CGT

La violence du combat idéologique et l'inégalité des armes conduisent en général à adopter une position défensive alors que des progrès sont encore possibles.

SERVICE COMMUNICATION CGT

Il est nécessaire de fortifier le Code du travail pour lutter contre l'explosion de la précarité et la dégradation de la vie au travail. La flexibilité, il n'y en a que trop ; un chiffre : 8 salariés sur 10 sont recrutés sur des CDD, pour une période de plus en plus courte. Il ne s'agit pas de réduire le code à une sorte de déclaration de principes ou de droits fondamentaux. La mission en a été confiée à une commission de « sages » présidée par Badinter. De telles déclarations existent déjà. Les plus importantes sont au demeurant des traités ou des chartes ratifiées par la France. Il ne s'agit pas non plus de réaliser une nouvelle recodification à droit constant.

La modernisation du Code du travail ne peut se concevoir que visant à faire progresser le droit du travail et non pas à encourager ou à accompagner son dépérissement.

L'objectif doit être clairement posé. Il s'agit de bâtir un Code du travail plus fort, plus solide pour tous les travailleurs d'aujourd'hui, plus engageant parce que sans surprise pour les employeurs.

Le droit au travail est un droit constitutionnel. Le garantir nécessite non pas d'abaisser les garanties collectives, mais d'élargir le droit du travail aux enjeux d'aujourd'hui : l'hyper précarisation du salariat, l'ubérisation de l'économie, les salariés détachés, l'auto-entreprenariat, le portage salarial forcé, etc.

Une réforme du droit du travail digne de ce nom devrait plutôt viser à établir un cadre juridique assurant à tous les travailleurs – salariés ou indépendants – qui concourent à cette chaîne de production des valeurs, les conditions d'un travail décent.

Les modifications induites par le numérique affectent tous les secteurs de l'économie et la société. Elles ont donc des incidences sur le travail et l'emploi, comme le reconnaît l'avis exploratoire du Conseil

économique et social européen du 16 septembre 2015. Elles imposent la mise en place de droits nouveaux pour garantir la liberté d'expression et les droits fondamentaux dans les conditions d'un monde du travail numérisé.

Le droit du travail doit prendre en compte les enjeux liés à la transformation de l'activité professionnelle et aux nouvelles technologies d'information et de la communication. Ces nouvelles technologies donnent lieu à de nouveaux modes de travail parfois qualifiés d'« ubérisation » de l'économie. Avec ces transformations, les salariés deviennent des travailleurs prétendument indépendants, liés à leurs clients par des contrats commerciaux.

Lorsque ces travailleurs dits indépendants subissent en réalité un lien de subordination, en se voyant « dicter leur conduite » par l'entreprise, il est possible de requalifier leur contrat commercial en contrat de travail. À l'image de ce qu'il s'est passé aux États-Unis, avec des chauffeurs Uber. Ou encore en France, avec la requalification de salariés devenus autoentrepreneurs pour l'entreprise qui les employait auparavant et ceci pour effectuer les mêmes tâches. Lorsque la dépendance économique à son emploi est telle qu'elle génère une domination diffuse, c'est-à-dire que le travailleur n'est pas libre de rompre avec son client sans remettre son équilibre financier en cause et que cette dépendance induit une forme de subordination nouvelle, il nous semble qu'il faut octroyer le statut du salariat à tous les travailleurs qui subissent cette dépendance et faire contribuer financièrement le recruteur (plateforme collaborative). Le salariat peut alors être envisagé de façon plus large.

N'oublions pas que la priorité reste le maintien d'une grande majorité des travailleurs dans le salariat.

Dans cet objectif, il est important de revoir la définition du salariat dans le cadre de notre revendication de nouveau statut du travail salarié (NSTS). C'est pourquoi, la CGT propose de faire évoluer les droits des salariés vers moins de subordination, plus d'autonomie, tout en sécurisant leur évolution professionnelle. Ces droits – emploi, carrière et reconnaissance des qualifications, formation, professionnelle, protection sociale – garantis collectivement ne doivent plus dépendre du contrat de travail mais être attachés au salarié et cumulables, transférables et opposables à tout employeur. Cela nécessite d'inscrire le droit à l'emploi dans une vision nouvelle de travail impliquant la reconnaissance d'un droit à l'évolution et à la progression professionnelle, à la mobilité professionnelle choisie permettant à chacun de mettre le lien de subordination à distance.

De la même façon, nous proposons que les contrats soient maintenus entre deux emplois. C'est donc le dernier employeur qui verse le revenu socialisé, et cela en cas de licenciement, de départ à la retraite, congé parental, bénévolat, congés sabbatiques… Cette continuité du contrat permet le maintien d'un lien entre le salarié hors emploi et sa communauté de travail, ses représentants du personnel.

Des expériences récentes illustrent la possibilité de créer ces droits nouveaux, permettant d'éviter la rupture du contrat. Ainsi en Bretagne, un CDI « temps plein-formation » a été créé. Cette idée de la CGT a permis à une trentaine de salariés saisonniers de signer un contrat à durée indéterminé (CDI) « temps plein-formation » leur permettant d'alterner six mois de travail dans le secteur du tourisme avec six mois de formation pouvant mener jusqu'à la licence tourisme. Une centaine de nouveaux salariés devraient pouvoir signer un tel contrat.

HIÉRARCHIE DES NORMES ET PRINCIPE DE FAVEUR

Il est essentiel aujourd'hui de rétablir la hiérarchie des normes et de constitutionnaliser le principe de faveur. Cela mettra un terme au démantèlement des garanties collectives, au rétrécissement progressif du principe de faveur et de l'ordre public social. Il est, ainsi, tout à fait cohérent d'intégrer le principe de faveur dans la Constitution, dans la liste des principes fondamentaux « particulièrement nécessaires à notre temps » énoncé par le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Ce principe doit être renforcé. À ce jour il demeure sans valeur constitutionnelle ; par conséquent, la loi peut y déroger. Le principe de faveur doit également être respecté entre les conventions et accords collectifs eux-mêmes. Plus on monte dans les niveaux de négociation, plus l'on s'extrait du lien de subordination, ce qui permet une négociation plus efficace. Les accords de niveau inférieur doivent donc respecter les clauses des accords de niveau supérieur ou les améliorer. Les conventions collectives doivent retrouver leur caractère normatif plein et entier et ne permettre que des dérogations avantageuses pour les salariés.

Enfin, la négociation collective ne doit pas modifier le contrat de travail du salarié dans un sens défavorable, en contrepartie d'un prétendu maintien de l'emploi dans l'entreprise. La négociation collective ne doit pas être une négociation de régression, ne doit pas devenir un outil permettant de céder au chantage à l'emploi.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Il faut rétablir la conception de la négociation collective telle que la prévoit le Préambule de la Constitution de 1946, comme un droit des salariés, et non comme un outil de flexibilité à l'usage du patronat, ce qui induit une régression sociale. La négociation d'acquisition devient une négociation-concession, centrée sur les enjeux économiques, puisque désormais on demande aux syndicats de négocier le maintien de l'emploi dans l'entreprise.

En appuyant les trois blocs de négociation sur la Banque de données économiques et sociales (BDES), la loi Rebsamen accentue ce lien entre les impératifs de l'entreprise et leur contenu. Cette vision de la négociation fait peser sur les salariés le risque économique de l'entreprise, sans pour autant qu'il n'y ait de contrepartie en terme de pouvoir de décision.

Le Code du travail doit être un socle garantissant des droits et garanties collectives des salariés acceptables et pouvant être amélioré par la négociation collective. Il doit garantir la participation effective des salariés à la détermination de leurs conditions de travail, ce que remet en cause profondément la loi Rebsamen en faisant disparaitre l'obligation de consulter le comité d'entreprise en préalable à la conclusion, la révision ou la dénonciation d'un accord collectif.

Les accords dérogatoires n'ont pas lieu d'être, car ils font dépendre les droits et garanties collectives des salariés du rapport de forces existantes, au niveau d'une branche et, de plus en plus, au niveau de l'entreprise. C'est le retour vers un libéralisme d'antan.

Le droit à la négociation collective doit redevenir un outil de progrès social. La négociation collective, pour être efficace, doit pouvoir s'appuyer sur un rapport de forces plus équilibré en faveur des salariés. Les acteurs de la négociation doivent donc être renforcés. Pour penser la rénovation du droit à la négociation collective, il faut s'intéresser aux conditions de la négociation. Le dialogue social doit être loyal et encadré. Or, à tous les niveaux de négociation, le patronat a le dessus, il s'agit donc de contrebalancer cet état de fait.

Nous avons besoin de libertés syndicales reconnues et de droits nouveaux d'intervention et d'expression pour les représentants syndicaux et les salariés.

Nous avons besoin de sanctions efficaces et dissuasives aux entorses que le patro-

nat commet à l'encontre des droits et libertés syndicales, des droits des institutions représentatives du personnel.
Un nouveau cadre pour le dialogue social dépassant le périmètre de l'entreprise a toute sa pertinence. Des expériences existent en matière de comités inter-entreprises et de CHSCT de sites qui méritent de trouver des prolongements. Une approche territoriale de la négociation doit également émerger sur certains sujets pour produire des droits collectifs communs aux salariés sur un territoire donné : emploi, formation mais aussi organisation et environnement du travail. C'est cela aussi plus d'efficacité économique.

• Dans la branche et l'interprofessionnel :
>> la reconnaissance du droit des militants des confédérations syndicales à l'activité interprofessionnelle, en leur accordant du temps de délégation et les moyens nécessaires,
>> la définition de nouvelles règles pour la négociation nationale interprofessionnelle, qui doit se dérouler dans un lieu neutre. Patronat et organisations syndicales doivent disposer des mêmes moyens et appuis dans le cadre de la négociation. La présidence de séance doit être assurée par une ou plusieurs personnalités qualifiées et reconnues comme tel par l'ensemble des négociateurs patronaux et syndicaux, ou par une coprésidence syndicale et patronale. Il en va de même pour le secrétariat de la négociation collective.

• Dans l'entreprise :
>> droit d'informer et de débattre avec les salariés des négociations en cours. Pour cela, il faut obtenir des heures d'information syndicale mais aussi un accès automatique et sécurisé à intranet.
Ce droit pourra se décliner sur des zones d'activités, des sites commerciaux ou industriels, au travers d'un temps d'information syndical commun aux salariés des petites entreprises, pris sur le temps de travail et à l'écart de l'employeur.
>> les syndicats doivent pouvoir recourir à des experts de tout type (juristes, économistes...) pour analyser le contenu des accords, la situation des entreprises et les aider à rédiger eux-mêmes leur accord.
Le coût serait pris en charge par l'entreprise. Cela concourt à la loyauté des négociations, qui comprend aussi la remise d'une information complète, la fixation d'un calendrier...,
>> le retour à un délai de deux ans entre chaque élection dans l'entreprise,
>> l'amélioration des lois Auroux favorisant le droit d'expression des salariés sur leur travail. Les salariés doivent disposer d'un crédit d'heures pour pourvoir échanger sur leur travail, les conditions de son exercice, son organisation, sa finalité. Ce droit individuel est d'exercice collectif. Il doit permettre des décisions jusqu'au plus haut niveau en impliquant les élus du personnel et la hiérarchie,
>> l'instauration du principe majoritaire des accords : tout accord collectif doit être reconnu valide par la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles,
>> le mandatement de représentants syndicaux en l'absence de délégué syndical.

Les accords collectifs non signés par les organisations syndicales devraient être qualifiés d'atypiques (ne comportant d'obligations que pour l'employeur).

INTÉGRER DE NOUVEAUX DROITS

Un nouveau statut du travail salarié

Le nouveau statut du travail salarié (NSTS) offre de nouvelles perspectives : l'idée est de créer un socle interprofessionnel de droits cumulatifs, progressifs et transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, et ce, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle (droit à une progressivité de carrière, à une formation tout au long de la vie, à la continuité de son statut entre deux emplois, droit à la sécurité sociale professionnelle…).
Cela va donc au-delà du principe de faveur, puisqu'il s'agit quasiment d'un principe d'évolution. Il s'agit de mettre à distance le lien de subordination, l'idée étant que ces droits ne doivent plus dépendre du contrat de travail ou de la convention collective, mais être attachés au travail réel et donc à la personne du salarié.

Le temps de travail

La durée légale du travail devrait être abaissée à 32 heures avec maintien de salaire et renvoi aux modalités par négociation collective, afin de créer des emplois et d'aller dans le sens de l'histoire et du progrès social. La durée légale doit être la même pour l'ensemble des salariés, le contingent d'heures supplémentaires et le niveau de leur majoration, fixés par la loi sans possibilité de dérogation défavorable par accord collectif. Les heures supplémentaires doivent, par conséquent, être rigoureusement encadrées par la loi, afin de prévenir toute entrave à l'embauche.
Un droit à la déconnexion doit être instauré, afin d'encadrer l'usage des nouvelles technologies d'information et de communication dans l'organisation du travail. En ce sens, il conviendrait également d'être beaucoup plus vigilant sur l'utilisation des forfaits jours et en particulier sur leur extension aux catégories de salariés non cadres ou astreints à des horaires de travail prévisibles.

• Une consolidation du rôle des IRP
>> une utilisation plus libre des heures de délégation,
>> un temps de trajet exclu des heures de délégation,
>> le renforcement de la formation des élus, un meilleur accès aux formations syndicales pour les salariés,
>> le développement de la présence et des droits des administrateurs salariés dans les conseils d'administration et de surveillance, en abaissant le seuil de présence à 500 salariés, et en donnant à ces administrateurs une réelle capacité d'information et d'intervention, de communication et d'autonomie vis-à-vis de l'entreprise,
>> le contrôle des aides publiques : les syndicats pourraient donner un avis négatif quant à leur versement s'il n'existe pas de contrepartie véritable en termes de maintien de l'emploi etc.,
>> le rôle des instances représentatives des personnels (IRP) doit être consolidé et amélioré dans son rôle de contre-pouvoir et de défense des intérêts des salariés, face au pouvoir de direction de l'employeur.
Le comité d'entreprise devrait ainsi disposer d'un droit de veto face à certaines décisions de l'employeur, notamment celles entrainant des licenciements collectifs infondés.
Possibilités également pour les IRP de s'opposer à certaines baisses de cotisations sociales et autres aides si l'employeur ne respecte pas ses obligations envers les salariés ou les représentants du personnel,
>> un renforcement de la protection du salarié contre l'arbitraire patronal en instaurant la nullité de tous les licenciements illicites.
En créant un recours en amont devant le juge pour suspendre toute mesure de sanction, modification ou rupture du contrat dont le salarié a un motif raisonnable de penser qu'il est illicite. En créant un droit d'être assisté sur demande du salarié par un représentant d'une organisation syndicale, à propos de toute sanction, ou modification des conditions de travail et d'emploi.

DAVANTAGE DE MOYENS POUR LA DÉFENSE DES SALARIÉS

Les droits n'ont d'existence que s'ils peuvent être imposés. Un Code du travail efficace n'a donc pas de sens sans une justice gratuite, rapide, accessible et impartiale, sans un service public d'inspecteurs du travail indépendants, dotés de moyens suffisants, sans un véritable droit de grève exercé sans entrave et sans une absence de répression syndicale dans et hors de l'entreprise. ●

AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.

EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT
PROXIMITÉ
SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

GIE LA MONDIALE GROUPE, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 59370 Mons-en-Baroeul - 445 331 192 RCS Lille
Crédit photo : Photos : Le Square (Franck Benausse)

L'ACTU *en bref...*

POLITIQUE / ÉCONOMIE / RELATIONS INTERNATIONALES / LÉGISLATION / CULTURE / VIE QUOTIDIENNE / FISCALITÉ / SCIENCES ET TECHNIQUES / RELATIONS SOCIALES / MÉDIAS...

MÉDIAS

MENACES CONTRE LA CGT

Le site d'extrême droite *Riposte laïque* avait mis en cause *Impac* suite à l'un de mes billets où je constatai que l'on ne pouvait parler de censure à propos d'Éric Zemmour, qui passe son temps à avoir chroniques et places dans les médias. J'écrivais également qu'en fait Éric Zemmour était le poisson-pilote de la pensée dominante. En réaction à ce texte, somme toute assez soft, le site d'extrême droite publiait un brûlot anti-*Impac,* avec des infos pas très fraîches, de seconde main et parfois fausses, sans parler des insultes à l'égard de Jean Gersin, de Jean-François Téaldi et de moi-même. Bref, du nauséabond, mais pas de quoi fouetter un chat.

Il y a quelques jours, le même site a récidivé prenant prétexte de l'affiche d'Info'com pour, cette fois, franchir un pas de plus. Le rédacteur parle pêle-mêle de l'affiche, de son soutien à la police et revient aussi sur mon article concernant Zemmour. En soi, cet articulet de la fachosphère ne vaudrait pas tripette s'il ne s'achevait sur une menace que je cite :

***« Il est temps que le principe de légitime défense soit reconnu, et que les petits branleurs qui se croient révolutionnaires, et leurs copains les racailles islamisées, apprennent que quand on veut allumer les flics, on risque de dérouiller derrière. »* On comprendra bien que pas un militant de la CGT ne veut allumer les flics. Notre soutien va bien aux policiers syndicalistes – et notamment ceux de la CGT Police – qui se battent pour l'augmentation de leurs moyens, de leurs effectifs et pour une politique cohérente de sécurité. Cet amalgame pratiqué par *Riposte laïque* est par nature scandaleux. Mais la menace doit être prise au sérieux. On se souvient qu'un groupe d'extrême droite autobaptisé par antiphrase Honneur de la police, revendiqua les assassinats d'Henri Curiel et de Pierre Goldman, en 1978 et 1979 après une campagne de presse les visant nommément ; ainsi que le plasticage en mai 1979, de la voiture de notre camarade Maurice Lourdez, responsable du service d'ordre de la CGT. *« L'histoire ne se répète pas, elle bégaye »,* écrivait Marx ; mais les fachos aux petits pieds peuvent parfois déraper. /// J.D

INTERNATIONAL

ESPAGNE, L'HEURE DES CHOIX

À l'heure où ces lignes sont écrites, les élections générales n'ont pas encore eu lieu en Espagne. À l'heure où ces lignes seront lues, nous connaîtrons le résultat. Mais par-delà le résultat lui-même, ce scrutin montre qu'il est possible d'imposer une politique de progrès social et de mettre à mal l'ordre libéral dans des pays de l'Union européenne.
Issu d'une partie du mouvement des Indignés, Podemos, le parti politique dirigé par Pablo Iglesias, avait lors des législatives de décembre dernier talonné les deux grands partis qui alternent au pouvoir depuis la fin de la dictature franquiste, le Parti populaire (PP, droite) et le Parti socialiste ouvrier (PSOE). Le PSOE aurait pu faire une alliance majoritaire aux Cortés avec Podemos et Gauche unie (coalition électorale regroupant principalement les communistes du PCE et les Verts). Il n'en a rien fait, essayant d'inclure dans un gouvernement de coalition une partie de la droite. Bref, retour aux urnes.
Et là, inflexion de la réflexion politique de Podemos qui a fait alliance avec Gauche unie pour présenter une coalition électorale sous le nom d'Unidos Podemos. Cette alliance était, quatre jours avant le scrutin, donnée largement devant le PSOE. Les peuples d'Espagne ont réussi à combiner mouvement social et alternative politique. ///

INTERNATIONAL

TURQUIE, LA RÉPRESSION

La secrétaire générale de la DISK (Confédération des syndicats progressistes), Arzu Cerkezoglu, a été arrêtée à l'aéroport d'Istanbul le 17 juin alors qu'elle s'apprêtait à se rendre en Allemagne pour des raisons personnelles, pour avoir « insulté » le président Erdogan lors d'un discours prononcée en août 2015 à Diyarbakir, la principale ville kurde de Turquie. C'est dans cette ville que les forces gouvernementales ont repris la guerre contre les populations kurdes et qu'elles empêchent les combattants kurdes d'aller combattre en Syrie contre l'organisation État islamique. La répression s'accentue dans le pays, avec notamment des dizaines d'universitaires démis de leurs fonctions pour avoir appelé à la fin de la répression contre les Kurdes. Selon la Confédération syndicale internationale (CSI), ce sont 1 390 syndicalistes qui sont poursuivis pour avoir participé à des manifestations pour la paix et la démocratie et 97 autres qui ont été inculpés « d'insultes » au président. La DISK et la CSI condamnent la nouvelle loi Travail imposée sans consultation et qui donnerait aux employeurs la possibilité de licencier plus facilement et d'imposer des contrats à très courte durée. Ça ne vous rappelle rien ? /// J.D

INTERNATIONAL

BREXIT, L'UNION EUROPÉENNE MISE À MAL

Ainsi donc, à près de 52% les Britanniques ont-ils décidé d'engager le processus de sortie de l'Union européenne. Ce n'est pas une victoire très large des partisans du Leave, mais elle est sans appel. Les partisans de la sortie ont engrangé 1 269 501 voix de plus que les partisans du maintien dans l'Union. Si les syndicats britanniques s'étaient prononcés pour le maintien dans l'Union, c'était aussi à partir d'un constat critique du fonctionnement et de l'idéologie sous-jacente à la Commission européenne, c'est-à-dire une Europe fonctionnant (par la volonté des gouvernements des pays membres) uniquement sur la base de la loi du marché et des valeurs libérales (au sens économique du terme, c'est-à-dire capitaliste). Bien sûr, même si une partie de la gauche travailliste avait appelé à voter pour la sortie, les résultats du référendum montrent aussi un glissement nationaliste au Royaume-Uni avec des relents xénophobes. Mais ils marquent surtout un rejet de l'Europe telle qu'elle est. C'est désormais toute la construction européenne qui est à revoir et les gouvernements européens ne pourront plus continuer à ignorer la volonté des peuples, comme ils l'ont fait lors des référendums en France et aux Pays-Bas sur le traité constitutionnel européen. /// J.D

Une action sociale pour les salariés des industries graphiques affiliées au groupe LOURMEL

LA RÉDACTION

Une action sociale solidaire et engagée !
Fruit du rapport de forces syndical dans la branche labeur et industries graphiques, nous avons bâti un groupe de protection sociale méconnu par la grande majorité des salariés de nos branches professionnelles.
Pour autant, suite aux dernières évolutions réglementaires et législatives, l'indépendance des groupes professionnels de protection sociale gérés paritairement est remise en cause pour répondre aux appétits insatiables des géants de l'assurance privée. Conserver la maîtrise des orientations stratégiques de collecte et de financement de nos droits passe par une implication des salariés dans la gestion de leurs organismes de protection sociale complémentaire.
Cela passe évidemment par une meilleure connaissance des possibilités déjà ouvertes aux travailleurs et à leurs familles décidées et définies en conseil d'administration paritairement concernant le groupe Lourmel, ou sous d'autres formes concernant des mutuelles professionnelles comme celle de la presse, de la communication et du spectacle.
Comme nous avons coutume de le dire : *« un droit ne s'use que si on ne l'utilise pas ! »*, alors prenons connaissance de nos droits, utilisons-les et revendiquons toujours des améliorations et de meilleures prises en charge.
Les administrateurs FILPAC CGT du groupe Lourmel sont à la disposition des syndicats pour faire connaître les prestations du groupe et les enjeux actuels auxquels nous sommes confrontés. N'hésitez pas à les contacter.

Au-delà de la prévoyance et de la retraite, l'action sociale : le service plus du groupe Lourmel !
Dans le cadre de sa politique d'action sociale, le groupe Lourmel se mobilise pour accompagner les salariés des industries graphiques et répondre aux situations de fragilité sociale sous différentes formes :
- Écoute, conseil dans les démarches, orientations vers des organismes adaptés
- Aides financières individuelles et soutien à la scolarité des enfants à charge (sous conditions)
- Accompagnement spécifique pour les apprentis de la profession (prestations apprentis sous conditions)
- Accompagnement budgétaire pour lutter contre l'endettement
- Prévention santé à partir de 50 ans
- Soutien aux aidants familiaux
- Stage de préparation à la retraite
- Soutien au retour à l'emploi
- Soutien des salariés en longue maladie
- Offre de vacances à prix réduit.

Aides financières exceptionnelles et bourses d'études à caractère social
Face aux difficultés passagères liées un événement imprévu (divorce, handicap, maladie, décès etc.), l'action sociale peut constituer un appui dans ces moments sensibles. Un soutien financier à caractère ponctuel peut être octroyé en fonction de la situation sociale et en complément des dispositifs publics.
Une commission sociale paritaire se réunit régulièrement pour examiner les dossiers de demande d'aide en toute confidentialité.
Des bourses d'études à caractère social sont accordées sous condition aux enfants de moins de 26 ans à charge poursuivant des études supérieures, secondaires, professionnelles (CAP, CAPA, BEP, bac pro, première année d'apprentissage). Dépôt des demandes entre le 1er septembre et le 31 décembre de chaque année (aucun effet rétroactif). ●

Prenez contact avec votre fédération, la FILPAC CGT, pour plus de précisions ; et pour des points précis contacter :
01 40 60 20 00 / www.lourmel.com / contact_action_sociale@lourmel.asso.fr

Pourquoi une formation obligatoire des membres du CHSCT ?

LA RÉDACTION

Créé en 1982 par les lois Auroux, le CHSCT est chargé de contribuer à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des salariés. Peu à peu, le CHSCT devient incontournable dans la mise en place de nombreux grands projets de l'entreprise. Pour qu'il joue pleinement son rôle, il est indispensable que les membres du CHSCT connaissent bien leurs prérogatives et les moyens à leur disposition pour agir dans ce sens et devenir de réels acteurs de la prévention. C'est pour cette raison que le législateur a inscrit cette obligation de formation dans la loi.

La formation est le point de départ de la construction des compétences des membres de CHSCT. Elle est obligatoire et doit être demandée dès le démarrage d'un nouveau mandat pour avoir des repères précis sur le périmètre et l'action de cette instance de représentation du personnel.

La formation initiale peut être renouvelée sous certaines conditions, des formations spécifiques peuvent aussi s'avérer nécessaires (voir cadre réglementaire). Car on constate globalement que les CHSCT dont les membres sont formés sont davantage actifs dans leurs missions et leurs suggestions mieux suivies.

L'outillage du CHSCT commence donc par la formation de ses membres (et de son président). Cette formation pratique et agréée par le ministère du Travail vous apportera les outils nécessaires à la réalisation de vos missions.

Le rôle du CHSCT

Le CHSCT est un organisme participant à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Le comité analyse les risques professionnels et les conditions de travail dans l'entreprise, vérifie par des inspections et des enquêtes le respect des règles, développe la prévention et étudie les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le CHSCT doit être consulté avant certaines modifications importantes des conditions de travail, comme l'aménagement des postes de travail ou encore le changement des cadences.

La formation du CHSCT

Le CHSCT doit être mis en place à partir du moment où l'effectif d'un établissement atteint 50 salariés (pendant douze mois au cours des trois dernières années).

Cette formation a pour objet de développer :

- l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels pour en prévenir les conséquences
- la capacité d'analyser et d'améliorer les conditions de travail.

La formation peut être renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé quatre ans de mandat, consécutifs ou non. Le renouvellement permet d'actualiser les connaissances et de se perfectionner.

Développant à la fois théorie et pratique, notre formation peut animer des actions sur mesure intégrant à la fois les besoins initiaux en formation (pour les salariés nouvellement élus) et les besoins d'approfondissement (pour les salariés ayant déjà exercé un mandat de quatre ans).

Les formations abordent les thèmes suivants :

- le rapport entre santé et travail
- les moyens de fonctionnement et d'action des CHSCT
- les partenaires du CHSCT
- la contribution à l'évaluation des risques
- les actions pour maîtriser les risques.

De nombreux cas concrets et échanges de bonnes pratiques seront examinés au cours de la formation.

Le programme de formation peut revêtir un caractère plus spécialisé et adapté aux demandes particulières des stagiaires. Il tient compte notamment des changements technologiques et organisationnels affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité. ●

Santé au travail / Durée : 3 jours

Lieu du stage (ville)	Département	Date (début)	Thème du stage
Marseille	13	14/09/16	Travail Santé (RPS)
Mortagne	85	05/10/16	Travail Santé (RPS)

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail / Durée : 5 jours

Lieu du stage (ville)	Département	Date (début)	Nature
Montreuil	93	17/10/16	CHSCT

INTERVENTION de la FILPAC CGT à la Commission paritaire nationale du Labeur, le 23 mai 2016

LA RÉDACTION

Lors de nos dernières réunions en commission paritaire, il nous a été présenté un accord de méthode ayant pour objectif un « toilettage » de la Convention collective des imprimeries de labeur et industries graphiques.
Nous ne comptons plus le nombre de fois où cette question a été soulevée quand ce ne sont pas des engagements pris qui n'ont pas été suivis d'effet. Il faut également rappeler les avertissements et menaces patronales incessantes de dénonciation de notre convention collective. Aujourd'hui, pour toutes ces raisons, la crédibilité des acteurs du paritarisme s'en trouve sérieusement entachée.

Une nouvelle fois, il nous est donc proposé d'aborder ce sujet

Si nous avons en commun, il nous semble, le besoin de cette révision afin de permettre aux textes conventionnels d'être efficaces pour garantir des droits spécifiques aux salariés et permettre aux entreprises de se doter de moyens pour organiser la gestion sociale, voire économique de celles-ci, nous divergeons sur les objectifs de cette révision.
Au préalable, et la dernière réunion paritaire du 25 avril nous incite à poser avec force la question du fonctionnement de nos instances paritaires, il n'est pas admissible qu'une composante du dialogue social décide, impose, voire bloque selon son humeur et contre l'avis du plus grand nombre, le travail de la CPN. Il ne s'agit pas de nier la représentativité que nous revendiquons par ailleurs mais bien de respecter la convention collective, son état d'esprit, mais aussi les organisations qui siègent et participent aux travaux et à la vie de notre branche professionnelle. Cette question, peut-être sous forme de règlement intérieur, doit être réglée prioritairement. Les questions d'arbitrage et de conciliation seront aussi à traiter en leur temps pour le respect de nos textes, mais le fonctionnement des instances ne peut plus attendre.

Discuter, négocier des accords conventionnels

Cela nous renvoie aux débats actuels sur la hiérarchie des normes et la place des accords de branche dans la vie sociale comme outils et moyens pour éviter le dumping social et économique. Apporter une vraie identité à ceux qui composent notre branche professionnelle. S'il s'agit désormais de retranscrire ou d'adapter la convention collective, en la vidant de ce qui fait sa spécificité par rapport au Code du travail et à sa casse actuelle, ce sera sans la FILPAC CGT. Nous revendiquons des droits améliorés pour les salariés de notre secteur, nous revendiquons une convention collective modernisée certes, mais attractive et pourquoi pas exemplaire en certains domaines pour redonner une relative fierté aux entreprises et à leurs salariés.
L'engagement a été pris par l'UNIIC d'une révision de la convention collective à droits constants. Chiche !

De nouveaux équilibres seront à trouver car il ne s'agit pas de faire son marché

La convention collective est un tout et encore plus quand on parle d'équilibre. La délégation patronale a ses priorités, les organisations syndicales, la FILPAC CGT, ont les leurs.
Nous n'avancerons donc sur la révision de la convention collective que d'une manière globale et complète. Cela suppose de s'en donner les moyens, d'avoir de la rigueur et du suivi dans le travail collectif, de se fixer un planning précis et régulier, dense de réunions exclusivement consacrées à cet ordre du jour, à cette priorité, et au rythme de journées de travail.
La Commission paritaire s'est dotée de moyens financiers pour assurer son fonctionnement. Il ne reste qu'à avoir la volonté de mener à bien ce travail et surtout avec la volonté d'aboutir. ●

FORMATION

Formation syndicale Santé et Travail Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

Public concerné
Élus et mandatés au CHSCT, délégués du personnel, au comité d'entreprise et tout salarié susceptible d'intervenir pour évaluer les risques psychosociaux.

Objectifs
À l'issue de cette formation les participants seront capables de :
- Définir et distinguer les facteurs amenant aux RPS
- Informer les salariés sur le stress et le travail
- Distinguer les RPS et les organisations du travail
- Connaître des actions et méthodologies pour prévenir les RPS
- Approcher les diverses notions en regard des sciences humaines qui s'intéressent au travail (psychologie du travail, psychopathologie du travail, ergonomie)

Programme
1. L'histoire de la santé au travail
2. La santé
3. Les risques socio-organisationnels et santé
4. Le stress et le travail
5. Modèle théorique d'analyse
6. La santé au travail
7. Le travail
8. Management
9. Catégories RPS
10. Reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail

Durée : trois jours
Le lieu et la date seront précisés ultérieurement
Formalités : Faire une demande de congé de formation syndicale au minimum un mois avant la formation, repas et hébergement à la charge des syndicats, frais pédagogiques pris par la FILPAC. ///

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS — Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Portes ouvertes à Wizernes

Photographies :
Jean-Paul De Sousa

Papeterie de

Aa Wizernes

PAPETERIE DE L'AA : 26 MOIS DE LUTTE

LA RÉDACTION

Le jeudi 10 avril 2014 à 7 h 45 précises (juste avant l'ouverture de la Bourse), le groupe papetier français annonçait aux instances représentatives du personnel qu'il fermerait trois papeteries dans sa filiale de production ArjoWiggins. Une aux États-Unis avec ses 600 travailleurs, et deux en France (celles qui lui donnent du fil à retordre)... La papeterie de Charavines en Isère avec ses 200 emplois et celle de Wizernes et ses 320 emplois. D'ailleurs, rappelons que l'État français est l'actionnaire référent du groupe Sequana.

Durant ces vingt-six mois écoulés, les militants CGT des deux sites français refusent de voir fermer définitivement leur papeterie, et mettent tout en œuvre pour forcer la direction générale à céder les sites pour l'euro symbolique à des repreneurs connus.

Cette occupation dure depuis le 16 juin 2015 afin de préserver l'outil.

Une lutte déterminée

La lutte de la Papeterie de l'Aa (dénomination avant l'acquisition par le groupe Arjomari Prioux en 1985) à Wizernes a surpris les dirigeants de Sequana dans sa forme. Le scénario de la direction était que les salariés allaient entrer dans une grève dure pour des primes supralégales. La loi de sécurisation de l'emploi (ANI 2013) apportant une aide précieuse avec le compte à rebours des quatre mois. Erreur grossière, les salariés ont opté pour une lutte en faveur du maintien de l'emploi avec le soutien de la population. Les dirigeants de Sequana ont tenté de faire avaler aux salariés et à la population qu'ils faisaient tout pour céder le site.

Personne n'y a cru, car des clauses restrictives étaient incluses dans le prétendu projet de cession. Le seul but de Sequana est de se séparer de sa production en fermant des capacités en Europe et de faire monter les prix de vente qui bénéficieraient aux producteurs et distributeurs.

Ce deal permettrait à Sequana, via sa filiale Antalis, n° 2 mondiale de la distribution de papier, de s'approvisionner à des prix négociés.

Défense de l'outil de travail

Au cours de ces vingt-six mois de lutte, la direction a provoqué une réaction épidermique du syndicat CGT de l'entreprise à l'annonce du 13 juin 2015 (jour de l'arrêt définitif de la production pour le compte d'ArjoWiggins) qu'elle voulait récupérer des outils informatiques pour l'usine sœur de Bessé-sur-Braye dans la Sarthe. Cette réaction épidermique s'est soldée par une occupation du site jour et nuit, week-ends et jours fériés inclus.

Cette occupation dure depuis le 16 juin 2015 afin de préserver l'outil et de maintenir en état l'usine pour le repreneur. Sans cette occupation, le site serait démantelé (la direction a tenté à trois reprises de démonter des outils indispensables à la production de la papeterie).

La longueur dans le temps de cette lutte mérite une solidarité particulière comme celle des Fralib, des Jeannette, ou encore de la Papeterie d'Alizay.

Solidarité

Pour cela, le syndicat CGT ArjoWiggins, la FILPAC CGT, en partenariat avec l'Avenir social, proposent aux adhérents CGT de bénéficier d'un lieu atypique de vacances sans contrepartie financière, en liant lutte, militantisme et tourisme à Wizernes et dans le Nord - Pas-de-Calais. Les camarades auront l'honneur de vous présenter leur usine et leur combat pour l'emploi.

Le syndicat CGT vous concoctera un petit séjour à la découverte des vallées (de l'Aa, de la Lys, de la Course…), des marais audomarois, des industries papetières et verrières, de la coupole d'Helfaut-Wizernes (musée de la Seconde Guerre mondiale qui met à l'honneur des militants politiques et syndicaux qui ont lutté contre le fascisme et pour les libertés), sans oublier la côte d'Opale avec ses grandes plages et ses falaises.

Cette région méconnue a plein d'atouts touristiques, et vous n'oublierez jamais l'accueil chaleureux des gens du Nord. Le syndicat sera ravi d'accueillir les camarades et leurs familles, du 2 juillet au 28 août 2016, sur un terrain arboré longeant l'Aa, le fleuve côtier bien connu des cruciverbistes.

«Vous avez décidé de dire non!»

Allocution de **Philippe Martinez,** secrétaire général de la **CGT**

Chers camarades,
Qui pourrait penser que le doute et le découragement vont nous faire plier quand on vient ici à Wizernes ? Les actionnaires du groupe Sequana et le gouvernement doivent certainement miser sur une telle issue. Ils doivent avoir parié sur votre épuisement après ces PSE successifs, ces années de luttes, ces mois d'occupation ! Ils en seront pour leurs frais, nous ne céderons pas !
Nous, nous connaissons notre capacité d'analyse, et nous savons que la seule force de notre mobilisation peut contraindre gouvernement et patronat à renoncer à leurs décisions arbitraires. Fermer une usine au carnet de commandes plein ? Laisser 300 salariés et leur famille sans recours ? Vous avez décidé de dire non et vous avez eu raison !
Depuis le mois de juin 2015, et l'arrêt forcé de la production, vous préservez les lieux en organisant les rondes chaque nuit pour vous assurer que rien, ni personne n'endommage vos moyens de production. Cette attitude responsable est celle de salariés qui ont tout de suite compris la funeste stratégie de la direction.
La seule chose qui anime le groupe Sequana, ce groupe fier de ses 3,3 milliards de chiffre d'affaires, c'est l'intérêt de ses actionnaires au nom duquel il faudrait démanteler chaque pièce de l'usine pour la revendre. Dans le même temps, le groupe Sequana annonce aux salariés de Bessé-sur-Bray qu'en 2017 ils n'auront plus de boulot. Dans le même temps, le groupe Sequana laisse démonter la machine à Charavines. C'est inacceptable !
Mes camarades, par votre refus de céder, vous posez une question cruciale qui se pose à chaque fois que patronat et gouvernement décident main dans la main de fermer ou de délocaliser une entreprise : Quelle solution pour les salariés ? Quel recours pour les salariés et leurs familles qui sont les premières victimes de cette décision ? Alors posons-nous ensemble la question : « Qui est le seul propriétaire légitime de l'outil de travail ? »
En attendant (rêvons un peu) que ce recours légal soit créé, nous ne sommes pas sans ressources car, soyons clairs mes camarades, aujourd'hui ce que nous demandons, ce que nous exigeons : c'est la préemption ! Car oui malgré ce qu'on aimerait nous faire croire, les élus de la République ont ce pouvoir, l'exemple de la papeterie d'Alizay l'a prouvé. Les luttes des FRALIB l'ont prouvé. Voilà pourquoi nous demandons à la Mairie et à la Région de prendre leurs responsabilités et de préempter immédiatement le site afin de le sauvegarder.
Nous demandons à Emmanuel Macron, Manuel Valls, François Hollande de s'occuper d'autre chose que de leur destin personnel, nous leur demandons d'intervenir immédiatement pour autoriser la vente du site et favoriser l'arrivée d'un repreneur ! Toutes les études l'ont montré, le groupe Arjo est viable : Car oui mes camarades, l'usine de Wizernes, votre usine, peut, doit vivre et vivra !

> ***Laisser 300 salariés et leur famille sans recours ? Vous avez décidé de dire non et vous avez eu raison !***
> **Philippe Martinez**

Lutter contre la stratégie des cartels papetiers

Allocution de **Patrick Bauret,** secrétaire fédéral de la **FILPAC-CGT**

Mesdames, messieurs, chers amis, chers camarades, si nous sommes réunis aujourd'hui à la Papeterie de l'Aa, c'est pour soutenir la lutte des salariés et des camarades de cette usine. Je ne vais pas refaire l'histoire de cette lutte, mon camarade et ami Franck l'a très bien fait. Chacun peut faire le constat de la destruction de nos industries, et en particulier, dans le Nord – Pas-de-Calais.

Dans ce contexte, la filière papetière reste un des secteurs industriels les plus touchés.

Pour exemple, à 90 kilomètres d'ici, nous avons assisté à la fermeture de la papeterie Stora Enso à Corbehem et au licenciement des 350 salariés qui travaillaient dans cette unité de production, qui reste pourtant la plus moderne et la plus rentable d'Europe. Cette fermeture n'est en fait que la conséquence de l'entente illégale qui prévaut au sein du cartel mondial des groupes papetiers.

Nous sommes ici aujourd'hui pour soutenir les camarades qui luttent contre cette même stratégie que veut nous imposer le groupe Sequana.

Les groupes multinationaux jouent au Monopoly sans se soucier de la vie des travailleurs et de leurs familles, dans le seul but d'augmenter toujours plus la rentabilité des actionnaires. Ils installent et désinstallent leurs usines au gré des différentes aides que leur proposent les États, de la facilité à polluer, et de la destruction des conventions sociales comme veut l'imposer le gouvernement Valls avec la loi El Khomri.

Des pans entiers de nos industries papetières ont déjà été détruits par cette seule obsession de la rentabilité financière.

D'autres choix sont possible ! Ce qu'il faut, c'est parler de l'avenir. En ce sens, la CGT n'a de cesse d'intervenir auprès des élus régionaux, pour qu'ils imposent à l'État via son organisme financier (la BPI) de jouer son rôle de développeur de l'économie locale. Malheureusement, nous constatons que c'est l'inverse qui se

produit et que la Banque publique d'Iinvestissement aide plutôt les propriétaires d'entreprises dans leur œuvre de pillage et de destruction d'emplois. Pour stopper ce carnage industriel et social, les élus locaux doivent faire preuve d'audace, de courage et de détermination. Il faut qu'ils contraignent les groupes industriels à céder leur unité de production dans l'intérêt collectif.

Les conseillers régionaux et départementaux de Normandie et le maire d'Alizay ont eu ce courage, ce qui a permis de sauver la Papeterie. Ce qui a été possible en Normandie doit se faire à Wizernes !

Mesdames et messieurs les élus du peuple, faites votre devoir, vous avez été élus pour défendre nos emplois et notre qualité de vie. Préemptez les terrains, les bâtiments et les outils industriels, favorisez l'arrivée du repreneur toujours intéressé pour relancer l'activité et nous permettre ainsi de vivre de notre travail.

Vous devez imposer au groupe Arjo de laisser cet outil de travail pour l'euro symbolique comme l'avait promis Lebard, PDG du groupe Sequana.

La FILPAC revendique :

- d'imposer une législation sur l'abandon du droit de propriété d'entreprise et de préemption publique, lorsqu'un actionnaire est défaillant et tente de détruire tout ou partie de notre outil de travail. Il ne faut plus qu'un groupe puisse fermer une usine ou un atelier pour des raisons de rentabilité.
- D'imposer au groupe par décision publique de laisser les outils de production et les bâtiments à un repreneur quel qu'il soit. En clair, qu'il soit dessaisi de son droit de propriété, et que les salariés avec leur syndicat et les pouvoirs publics puissent chercher et trouver un ou des repreneurs.
- De développer et d'imposer des choix en recherche et développement pour permettre de sauvegarder et de pérenniser les emplois d'aujourd'hui et de demain.

L'industrie papetière – partie intégrante d'une filière économique qui intègre notamment les industries du bois de l'énergie, et du transport – doit être reconnue et structurée dans les territoires.

La FILPAC CGT revendique une véritable politique de cette filière.

Aucun d'entre nous ne peut travailler seul devant un tel chantier. Les papetiers dépendent des forestiers et des recycleurs, tout cela en interdépendance avec l'énergie, les transports, et les services publics. Nous sommes tous complémentaires des uns des autres.

La FILPAC demande à tous ses syndicats, mais aussi à la population, de se réunir dans un pacte de solidarité pour la défense de l'emploi.

Ce pacte doit se traduire dans les faits par le renforcement de l'occupation du site jusqu'au redémarrage. Fédération et union départementale mettront en place dans les jours à venir les modalités avec les syndicats CGT pour la mise en œuvre de ce pacte de solidarité.

Les camarades d'Arjo sont à la pointe de la lutte pour conquérir de nouveaux droits pour défendre nos industries.

26 mois de lutte, dont 11 mois jour et nuit d'occupation pour sauvegarder leur outil de travail, leur emploi, leur moyen de vivre et faire vivre leur famille.

Ce combat est un combat hautement politique qui implique les plus hauts niveaux de l'État.

Le combat des Arjo s'inscrit pleinement dans la mobilisation contre la loi Travail et pour la construction d'un Code du travail du XXIe siècle.

Ne laissons plus la finance prendre le pas sur l'humain, continuons les mobilisations !

Soutenons la lutte des camarades d'Arjo en organisant une solidarité d'une force que nul ne pourra ignorer et qui fera céder le groupe Arjo et le gouvernement!

Tous ensemble, tout est possible !

DISCUTONS DU FOND

JACQUES DIMET

Laurent Joffrin n'est pas un mauvais bougre. Il bougonne bien un peu, marmonne dans sa barbe, nous fait penser à un Capitaine Haddock sobre. Il pourrait être sympathique. Il doit même l'être. Mais Laurent Joffrin est aussi directeur de *Libération* et, à ce titre, dirige l'un des fleurons (en mauvais état quand même) de la presse nationale, elle-même, globalement, dans un état pas très bon.

Il y a quelques années, en 2011, Laurent Joffrin, alors directeur du *Nouvel Obs,* avait pu débattre du journalisme, de la presse et de l'information lors d'un débat organisé au cœur du patio de la CGT, à Montreuil, à l'invitation de la FILPAC CGT lors de son 7e Congrès. Joffrin n'était visiblement pas mécontent de débattre et d'essayer de trouver des solutions pérennes à la crise de la presse. On pourrait décliner à l'envi les raisons de cette crise et esquisser des solutions, mais ce n'est pas l'objet de cette chronique.

> ***Pourquoi interdirait-on aux salariés de la presse, non pas de fixer la ligne éditoriale des journaux, mais, en cas de conflit national, de donner leur point de vue, tout en permettant justement que la presse paraisse ?***

Le 26 mai dernier, la presse quotidienne nationale, à l'exception de *l'Humanité,* n'est pas parue, les autres titres refusant de publier une tribune du secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez. Et cela a eu le don d'énerver Laurent Joffrin. Dans son édito du 27 mai, le directeur de *Libé,* notant que seule *l'Humanité* était sortie, écrivait avec finesse : *« Les mauvais esprits y verront un reflet de l'inconscient CGT, qui nous ramène longtemps en arrière : interdiction de paraître pour les journaux bourgeois ou sociaux-démocrates, retour à un sain monopole de la parole politique contrôlée par une bureaucratie centrale.* » Parlons donc de ce sain monopole de la parole politique : la tribune de Philippe Martinez n'aurait pas occupé une page du journal de Laurent Joffrin. On est loin du monopole de la pensée politique ! Mais, surtout, les responsables du SPQN devraient s'interroger sur ce que signifie être en grève ou mener une action de solidarité avec des grévistes. Je ne dois pas être le seul à avoir entendu sur les ondes nationales, lors notamment de la grande grève de Radio France, des communiqués lus par les grévistes ou même, dans une période plus récente lorsque la radio nationale ne pouvait diffuser l'intégralité de ses programmes, cette déclaration : « *nous ne sommes pas en mesure de diffuser l'ensemble de nos programmes suite à un mot d'ordre de grève contre la loi Travail* », etc. Pendant le conflit des intermittents, il est arrivé moult fois que les intermittents, sans interrompre le spectacle, s'expriment avant le début de la représentation. Quand les ouvriers de PSA font grève, ils mettent des calicots aux portes de l'usine. Pourquoi interdirait-on aux salariés de la presse, non pas de fixer la ligne éditoriale des journaux, mais, en cas de conflit national, de donner leur point de vue, tout en permettant justement que la presse paraisse ? C'est aussi un débat qui mérite discussion, plutôt que de craindre qu'il ne s'agisse *« d'une nouvelle ligne politique qui nous renverrait aux bons temps du stalinisme à la française ».* ●

NÉGOCIATION DE BRANCHE DANS LA PUBLICITÉ : QUELS ENJEUX ?

LA RÉDACTION

La Convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées édicte des règles de droit du travail s'appliquant à tous les salariés de notre branche professionnelle de la publicité. Ces règles négociées entre syndicats de salariés et syndicats patronaux ont pour but d'éviter de mettre en concurrence entre eux les travailleurs de notre secteur d'activité, en harmonisant par le haut les acquis sociaux.
La convention collective est un outil de lutte contre le dumping social, notamment en fixant des seuils minima pour les salaires et les conditions de travail dans les entreprises, les petites comme les grandes.

Sans rapport de forces, la négociation revient à retranscrire le légal…

Nous voulons améliorer le socle de garanties sociales dans la publicité et ne pas nous satisfaire de la simple retranscription des dispositions légales interprofessionnelles. Aussi, notre fédération milite pour la construction d'un rapport de forces à la hauteur de nos ambitions sociales et de notre projet de société. Et le rapport de force se construit en rassemblant les salariés de notre secteur.
C'est par le renforcement de notre syndicalisme de transformation sociale que nous pourrons construire le progrès et défendre nos intérêts de classe. En tout état de cause, la négociation collective reste l'expression des rapports de force dans la société.

Notre fédération milite pour la construction d'un rapport de forces à la hauteur de nos ambitions sociales et de notre projet de société.

Le rapport de force contre la loi Travail

La loi El Khomri dite « loi Travail » va ouvrir un large boulevard à la déréglementation sociale dans les entreprises où le rapport de forces n'existe pas.
Dans le secteur de la communication et de la publicité, les nombreux accords dérogatoires au temps de travail soumis à l'examen de la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise préfigurent les reculs sociaux à venir si cette loi passe :

- La modulation du temps de travail pourrait être faite sur 3 ans par accord de branche.
- Le temps de travail maximum serait toujours de 60 heures par semaine, mais l'autorité administrative n'aurait plus aucun contrôle sur la durée de cette augmentation du temps de travail… qui durerait autant que durent les « circonstances exceptionnelles ».
- Les salariés au forfait qui télétravaillent pourraient se voir imposer le fractionnement de leur temps de repos. Les 11 heures de repos actuellement obligatoires ne seraient plus forcément consécutives, une heure par ci, une heure par là…

Ces exemples sont extraits du site dédié où la CGT présente un décryptage des effets néfastes de cette loi : **http://www.decryptageloitravail.cgt.fr/.**
Personne n'est à l'abri de cette déréglementation sociale en devenir si nous laissons faire. Le rassemblement des salariés est la condition nécessaire à la création du rapport de forces indispensable pour s'opposer à cette régression sociale.

Construire un socle conventionnel digne de ce nom

Nous prenons acte de la nécessité de rassembler nos forces dans notre secteur

de la communication et de la publicité, notamment sur les thèmes suivants :

- Salaires
- Temps de travail
- Pénibilité
- Statut des travailleurs à l'ère du numérique

Le 51e Congrès de la CGT à Marseille a été l'occasion de rappeler ces enjeux. Ci-après un extrait de notre intervention lors de ce congrès :

« Le développement du salariat a permis de faire valoir les droits des travailleurs, notamment depuis plus d'un siècle par les luttes menées par la CGT.

Nos adversaires néolibéraux l'ont bien compris, eux qui s'emploient activement à contourner les droits attachés au statut de salarié.

Comme les autres salariés, les travailleurs du secteur de la communication et de la publicité ont bénéficié des protections attachées à ce statut de salarié.

Toutefois, dans ce secteur de la Communication où le MEDEF cherche à dicter sa loi, l'éclatement des tâches et la numérisation du travail conduisent au développement de nouvelles formes de travail. La concurrence déloyale entre travailleurs devient une réalité et un défi pour notre syndicalisme légitimement attaché à la défense du salariat.

La communication, secteur dont la création intellectuelle est l'essence, est de fait prédisposée au développement de l'essaimage. Les auto-entrepreneurs et les freelances dans la création publicitaire ou événementielle s'inscrivent dans une alternative au travail salarié où la CGT est invisible.

Le secteur de la communication est également un terrain favorable au développement de l'inventivité la plus folle en matière de déréglementation, à l'instar du crowdsourcing, *c'est-à-dire de l'externalisation ouverte où, sur un projet de création publicitaire par exemple, seul le projet retenu par le commanditaire sera rémunéré, tous les autres ayant travaillé pour rien, gratuitement... »*

Le laboratoire du MEDEF

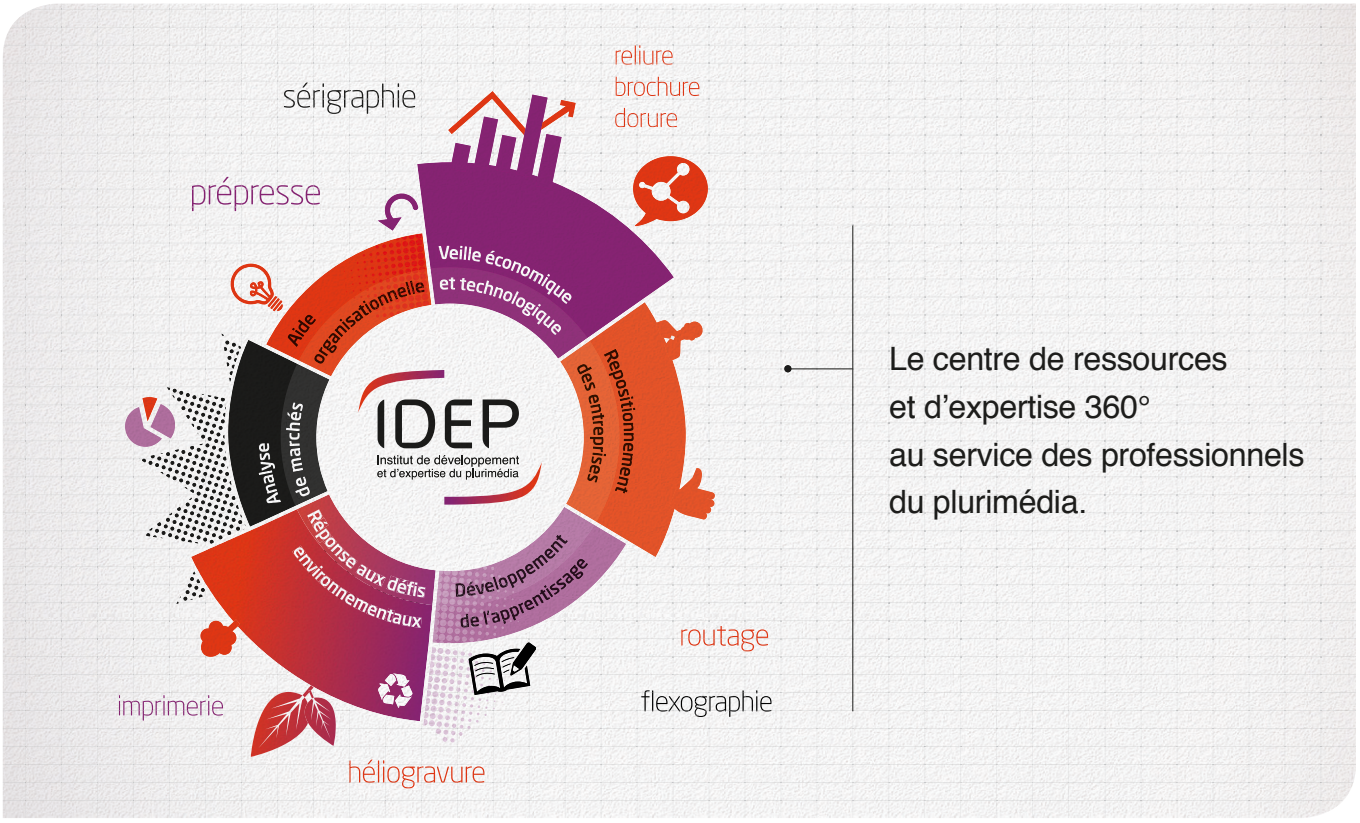
Depuis toujours, le MEDEF défend une politique de régression sociale dans l'intérêt du maintien de la position sociale des dirigeants et des actionnaires des entreprises où nous travaillons. Avec le SYNTEC, la branche de la publicité est un laboratoire où ce syndicat patronal teste ses projets de régression sociale. À l'heure du XXIe siècle numérique, le MEDEF veut remettre en cause l'ordre social dans la branche pour en revenir à des méthodes du XIXe siècle.

C'est le retour du contrat contre le statut. Le travailleur est alors exposé à tous les risques d'une individualisation des relations entre patron et salarié contournant les garde-fous collectifs que sont les syndicats, les conventions collectives et le Code du travail.

Journée de la Pub

Pour travailler au développement du rapport de forces dans notre secteur de la communication et de la publicité, ainsi que dans les entreprises qui composent ce secteur, nous renouvelons notre initiative d'une journée de la Pub en octobre prochain.

Tenons-nous prêts, réfléchissons ensemble aux moyens à mettre en œuvre pour gagner la transformation sociale dans notre branche. ●



En partenariat avec AGEFOS PME -CGM

IDEP Institut de développement et d'expertise du plurimédia
55 rue Ampère 75017 PARIS
T 01 43 18 14 50
F 01 44 01 89 73
www.com-idep.fr

filpac cgt

Le livre, le papier et la communication

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication

C'EST TOUJOURS NON À LA LOI TRAVAIL !

NON À LA PRÉCARITÉ, AU DÉMANTÈLEMENT DU CODE DU TRAVAIL !

TOUS UNIS, CONTRE CETTE LOI DESTRUCTRICE ET INIQUE !

Communication bureau fédéral © filpac cgt / 2016