



Il n'y avait pas de N.A.O. (salariale) prévue en 2018, tout comme en 2017,2016,2015...

La Direction, elle, est syndiquée, celle-ci adhérerait même à deux syndicats, et payait ses cotisations aux Syndicat de la Presse Quotidienne Régionale (S.P.Q.R.) et Syndicat de la Presse Quotidienne Départementale (S.P.Q.D.). Ces cotisations, évidemment, c'est l'entreprise qui les versait, et non l'employeur.

Depuis des décennies, les négociations sur les évolutions des indices salariaux étaient menées auprès des commissions sociales aux syndicats représentants les éditeurs. Et, quelques fois, les organisations syndicales de salariés appelaient à un arrêt de travail, pour obtenir une revalorisation des salaires tenant compte de l'inflation, exemple un 2 %.

La N.A.O., à l'entreprise, qui comporte plusieurs sujets de négociations, dont celui des salaires, a permis d'améliorer par le passé la prime de vacances, d'obtenir une revalorisation de 100 euros pour les bas salaires, certes obsolète aujourd'hui suite au gel des indices. L'obtention des chèques déjeuner et les augmentations prises en compte par la direction de la mutuelle des salariées, ont été des avancées dans le cadre de ces négociations.

A Paris Normandie et la Presse Havraise, la plupart des salariés de la technique respectaient leur délégation nationale qui négociait "pourtant nos salaires toutes catégories confondues". Ils répondaient à l'appel de leur Fédération pour effectuer un arrêt de travail. Souvent, ils furent décriés, alors que tous obtenaient l'augmentation de salaire. Une particularité à la française, les augmentations de salaires négociées, obtenues par quelques grévistes s'appliquent à tous. Dans d'autres pays,

seuls les grévistes obtiendraient l'augmentation.

En 2008, les éditeurs de presse s'intendent en P.Q.R. comme en P.Q.D., pour rompre avec une politique salariale de branche sur les évolutions in-

Préambule à la N.A.O. 2018 :

La C.G.T à la Direction : Depuis 2012, la C.G.T., œuvre dans l'entreprise pour le maintien du maximum d'emplois toutes catégories confondues. Cette priorité, a effacé quelque peu les revendications salariales (1). Force est de constater aujourd'hui, que vous avez utilisé, pour la seconde fois, le Tribunal de Commerce pour supprimer les emplois. Ces emplois ont donc disparu... Les salariés, aujourd'hui, sortent un journal de qualité avec des effectifs amoindris dans les services.

La question des salaires doit-être posée sans tabou, malgré les départs que nous déplorons, et le terme est bien faible !

La Direction : Il n'y aura pas de négociation sur les salaires, nous n'avons jamais vu augmenter des salaires dans une société reprise au Tribunal de Commerce.

La C.G.T. : Vous nous inventez donc

dicielles sur les salaires réels. Traduction : négocier une augmentation de salaire au regard de l'inflation, pour tous, afin que les salariés maintiennent leur pouvoir d'achat dans toutes les professions de la branche.

ici, le gel des salaires indiciaires pour 18 ans ? Années passées et à venir. Cela ne peut être entendu, vous avez repris le journal à la barre du Tribunal de Commerce. Faite un geste envers les salariés, et montrer aussi de cette façon votre attachement à la presse !

La Direction : Non, nous respectons les augmentations d'anciennetés employés et journalistes. Les salaires à Paris Normandie, sont supérieurs au marché du travail !

La C.G.T. : Les salaires à Paris Normandie reflètent les salaires de la branche, ils ne sont que dans la moyenne de la profession. Par contre, les destructions d'emplois, par deux fois au Tribunal de commerce, représentent en terme d'économie pour l'entreprise, le "prix de la dette". (...); (...); (...)

C'est la C.G.T. qui crée les conditions de renouer avec la N.A.O. en 2018 !



La négociation

Celle-ci fut en dents de scie. Une stratégie de direction presque sans surprise. En effet, elle se présente face aux organisations syndicales, dans la posture d'une direction de chantier archéologique, les mains dans les fouilles ! Aucun document sur l'emploi, les salaires et leurs écarts, etc.

La C.G.T. demande que tous les leviers soient actionnés : prime de vacances, mutuelle, chèques déjeuner... et renouer avec la politique salariale sur les indices.

Négociations suivantes, nous repar-tons de zéro !

Là encore, vieille stratégie de la Direction : je ne vous est encore rien donné, je reviens dessus, battez-vous sur le "pas encore donné".

Pour la C.G.T. il ne peut y avoir de retour en arrière, il est entendu une évolution du prix facial du chèque déjeuner de 7,80 à 8,50 euros. Une participation supplémentaire de la Direction à la cotisation de la mutuelle santé de 5 euros. Une augmentation de la prime de vacances de 45 euros,

pour octobre et revoiture pour 45 euros en février.

Et, bien entendu renouer avec une politique salariale indiciaire. Le trop peu, mais fameux 0,4 % (2). Pour la C.G.T. cette revalorisation des salaires, comme les autres, doit s'appliquer à tous : journalistes, employés, cadres et ouvriers !

Pas pour la Direction, celle-ci, bien que récente, reprend une ancienne revendication patronale : racheter des R.T.T. aux journalistes.

La clause de cession des journalistes La Direction met en avant le coût des départs en clause cession, pour justifier ne pas pouvoir satisfaire les revendications salariales toutes catégories.

Pour la C.G.T. ce sujet ne peut être utilisé dans la négociation. Des départs ont eu lieu dans un cadre de redressement judiciaire. La C.G.T. respecte le droit des salariés, respecte la clause de cession, mais au regard de la situation, du dossier de redressement judiciaire, trouve amoral ces dé-

parts hors plan, pour les salariés restants et les licenciés.

Jamais, comme ce fut écrit dans un tract, la C.G.T. a remis en cause ce droit des salariés, d'ailleurs l'auteur de ces propos a quitté l'entreprise laissant ce message d'adieux, fallacieux ! La N.A.O., pas son souci. *Libre à chacun...*

La Direction insiste sur le coût supplémentaire hors étalement du plan d'épuration de la dette. Le délégué S.N.J. restant, qui assiste à une séance de négociation, éternel lâche : "c'est pour cela que nous voulions Rossel, car ils nous ont assurés avoir provisionné les clauses de cession" !

Mais quid des 39 licenciements, et de l'indépendance des titres ? Ce second délégué a d'ailleurs quitté l'entreprise, sans avoir terminé de négocier la N.A.O. *Libre à chacun...*

La C.G.T. maintient ses propos, pour le respect des droits des salariés, et n'accepte pas que les clauses de cession nuisent à la négociation.

Choquant ?



Accord imprimerie

Important, cette négociation est engagée avant l'ouverture des N.A.O.

La Direction convoque la C.G.T. pour négocier un énième accord à l'imprimerie. Celle-ci souhaite investir dans un convoyeur, une sortie des paquets journaux des compteurs-empileurs pour un transport automatisé jusqu'au quai. Conséquence, une suppression de deux postes de travail. Le convoyeur est installé, les négociations sont encore rudes sur les tournes des salariés. En bonne intelligence, les salariés demandent à la Direction d'avancer sur la N.A.O., signature d'un accord à l'imprimerie contre une signature de la N.A.O. Déconnant ?

Lors des prises de paroles à l'imprimerie, nos camarades, fidèles à leurs convictions, demandent que soient appliquées les revalorisations indiciaires pour tous. Ils regrettent amèrement la position de la Direction. Mais ils n'oublient pas les épisodes des derniers arrêts de travail !

Peut-on leur demander d'appuyer seuls sur le bouton "off" et leur demander en plus de rembourser la grève ?!



Employé(e)s

(1) La C.G.T. s'est exprimée hors N.A.O. pour les employé(e)s auprès des directions. Elle a été entendue à plusieurs reprises : des aides, des mutations avec intéressements... Il y a eu aussi des augmentations de salaires sous forme de primes, mais aussi des augmentations individuelles à l'initiative des directions.

La Direction dans la N.A.O. : "la C.G.T., je vous ai écoutés, ne me demandez pas de payer deux fois".

Nous ne partageons pas ce raccourci.

La Direction forcément individualise. Les 0,4 % d'augmentation pour 2018 sont absorbés dans une plus-value des augmentations individuelles.

Renouer avec une politique salariale indiciaire pour tous

La C.G.T. a négocié certes le rattrapage du 0,4 %, avec effet rétroactif au 1er janvier 2018, versé sur le salaire de septembre, mais aussi un nouveau palier de 0,4 % au 1er janvier 2019.

Même si les augmentations ne rattrapent pas, et de loin, l'inflation, cet accord (pourtant pas encore signé par la C.G.T.) est toutefois un accord porteur d'espoir pour renouer avec une politique salariale indiciaire pour tous. Il appartiendra aux salariés, avec leur organisation syndicale, de faire en sorte qu'en janvier 2019, le deuxième palier de 0,4 % s'applique à tous.

Conventions collectives... et salaire

(2) Steve Beneteau est présent ce fameux jour du 0,4 %, au syndicat patronal. En fait, le but premier de cette réunion pour les éditeurs est de créer les conditions d'une négociation de regroupement des conventions collectives demandée par le gouvernement. Ils savent qu' autour de la table la question salariale sera posée par les organisations syndicales.

Le patronat, après avoir rompu les négociations de branche depuis huit ans, informe les syndicalistes qu'il a un mandat "fermé" pour une augmentation de 0,4 % uniquement sur les minimas et aucunement pour les

salaires réels. Mandat fermé, vaut non négociation. En fait, 98 % des salariés de nos entreprises de presse seraient exclus de cette augmentation.

Le patronat, se déclare en réunion plénière, prêt à renouer avec une politique salariale annuelle, sur cette base.

Afin de vérifier ces propos, et surtout à l'absurde des propositions, d'ailleurs rejetées par l'ensemble des or-

ganisations syndicales, Beneteau demande : avez-vous une date à proposer pour l'année prochaine et estimé d'éventuels indices pour étayer vos propos ? Réponse, non !

Seule la renégociation des conventions collectives occupe le syndicat patronal. Ne craignez vous pas, des remises en cause lors de ces renégociations des pourcentages d'anciennetés ? Quel rapport de force pour s'y opposer ?



Ce n'est pas une politique syndicale de taper sur l'autre, tout au plus une stratégie, mais pour quoi faire ?

Bernard Thibault, secrétaire général de la C.G.T. de 1999 à 2013 : "Quand les organisations syndicales ne se serrent pas la main, les patrons se frottent les leurs" !

La prime de vacances, l'origine !

En mars 1963, élection d'un nouveau comité syndical : Legras, secrétaire-délégué ; Modart, secrétaire adjoint ; Landrieu, secrétaire administratif ; Jannin, trésorier ; Brault, secrétaire aux procès-verbaux ; Lansoy, archiviste ; Coppin, Chemin, Coquet, Crozier, Dagron, Heurteux, Lehouais, Lucet, David, membres.

Les mineurs des charbonnages sont en grève depuis plus d'un mois, et une collecte effectuée dans les ateliers à leur intention rapporte 2.205 francs nouveaux.

Trente-huit heures

En avril, les délégués du personnel

de *Paris Normandie* obtiennent que la durée du travail des photographes, clichés et rotativistes soient ramenée à trente-huit heures au lieu de quarante, en attendant qu'elle soit fixée à trente-six heures comme les services de composition. Soit six heures par jour, six jours sur sept.

Assemblée générale le 26 mai 1963.

Principaux sujets discutés : l'action syndicale et les jeunes ; l'évolution des techniques ; l'apprentissage ; l'organisation des loisirs ; l'étude d'une demande de prime du transport et d'une prime de vacances.

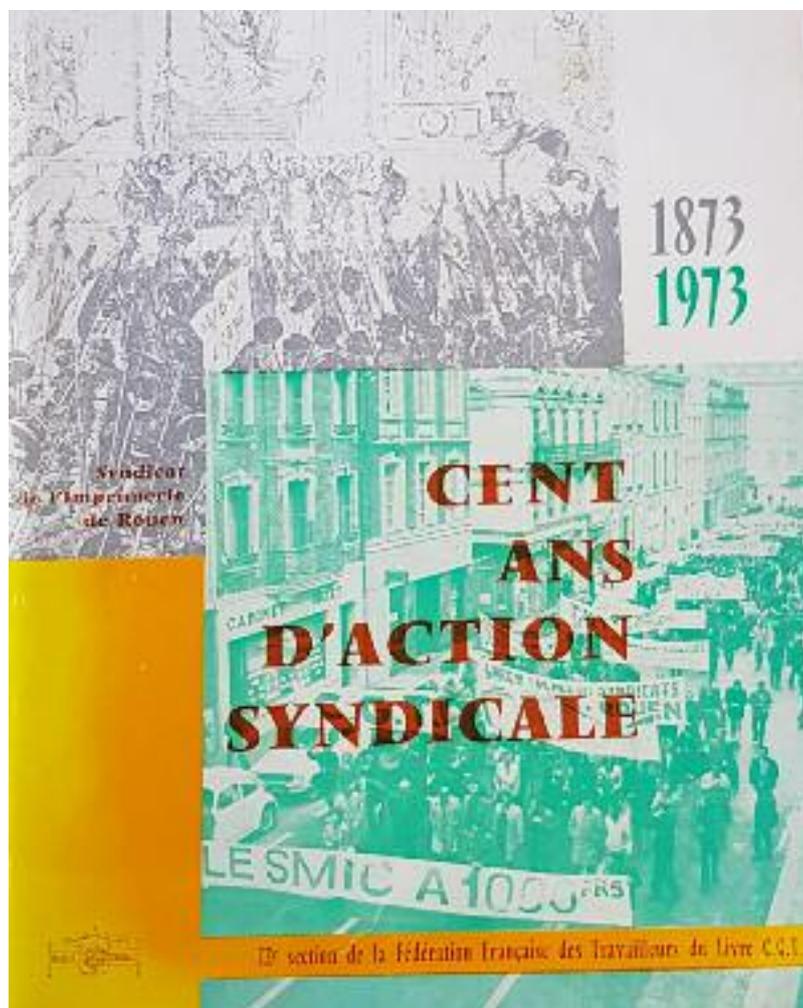
Décembre 1963. Les délégués déposent devant la direction de *Paris Nor-*

mandie un cahier de revendications quelque peu chargé : d'abord un refus du travail à la pièce, semaine de trente-huit heures pour le service expédition, prime de vacances, indemnité de transport, quatorzième mois.

La Fédération inscrit la prime de transport sur le cahier national de revendications.

En janvier 1965, le personnel de *Paris Normandie* obtient trois jours de congés payés supplémentaires, portant ainsi leur total à trente-quatre jours ouvrables, et en même temps une indemnité mensuelle de transport fixée à 10 francs.

1873 - 2018 Cent quarante-cinq ans d'action syndicale



Extrait des statuts du Syndicat des Industries du Livre, du Papier et de la Communication de Rouen et sa région fondé le 1er octobre 1873

et, du Syndicat du Livre, du Papier et de la Communication du Havre et sa région, fondé en 1870 :

Art. 3.- ... La démocratie syndicale assure à chaque syndiqué, la garantie qu'il peut, à l'intérieur du syndicat, défendre librement son point de vue sur tous les aspects ayant trait à la vie et au développement de l'organisation. Le syndicat qui, par sa nature même et sa composition, rassemble des salariés d'opinions diverses, fait preuve de l'esprit le plus large pour maintenir son unité. (...)

Art. 5. – Considérant que l'émancipation des travailleurs ne peut être que l'œuvre des travailleurs eux-mêmes, le Syndicat des industries du Livre, du Papier et de la Communication de Rouen, du Havre et leur région se donne pour but : d'établir entre eux des liens de fraternité ; d'étudier les moyens propres à améliorer leurs conditions matérielles, morales et intellectuelles...