

impac

Journal des Travailleurs
des Industries
du Livre, du Papier
et de la Communication

filpac **CGT**

N° 133
Janvier 2007

Prix 1,54 euro
Commission paritaire 2999 D 73 S

*Arjo Wiggins, Ebra, Sopaldax
Maudit, Quebecor, Lagardère,
syndicalisation...*

La Filpac
sur tous
les fronts



Qu'importe l'année, pourvu qu'on ait une grande Cgt

Le monde de la boutique veut des consommateurs passifs, au porte-monnaie hagard, qui oscillent et vacillent entre la frénésie des achats de Noël et l'hystérie des soldes de janvier. Acheter, mais à quel prix, avec quel salaire, issu de quel emploi ? Un détail pour les stratèges du marketing, car vendre et acheter est le cercle vicieux d'un marché aveugle qui ignore les invisibles, le cortège des chômeurs, précaires, licenciés en fin de droits. Malgré le décor des ainsi nommées « fêtes de fin d'année », les damnés de la terre, baptisés par le tendre vocabulaire policier « sans-domicile-fixe », ont envahi cette actualité de fin d'année pauvre en nouvelles mais riche en cholestérol. Un bref instant, l'indigence des programmes de la télé n'a pu masquer la vraie grande pauvreté.

La Filpac Cgt a certes changé d'année, comme tout le monde, mais la toile de fond sociale a tenu son calendrier trépidant. Action de grève et non-parution des titres de presse du groupe Ebra, action de grève pour les salaires à Sopaldax, mouvement pour l'emploi à la papeterie de Mauduit à Quimperlé, bataille non achevée pour la sauvegarde des entreprises JDC Torcy, Quebecor Lille, mouvement unitaire pour les salaires dans le groupe d'édition Wolters Kluwer (Liaisons sociales, Lamy, etc.). Chez Arjo Wiggins, des syndicalistes de talent mettent au point un accord de groupe qui repousse le spectre des plans sociaux et ouvre les entreprises aux emplois des jeunes. La liste est bien loin d'être complète. Comment pourrait-elle l'être ? Le pouvoir patronal considère comme acquis, quasi automatique, de faire payer à l'emploi ses erreurs de gestion ou sa rapacité libérale.

Ça tombe mal pour eux, nous considérons, à la Filpac Cgt, que notre syndicalisme n'est pas un organisme de gestion des dégâts sociaux provoqués par ces messieurs. Encore faut-il avoir l'outil syndical à la hauteur de ses ambitions. Notre carte de vœux clame : développer la Filpac Cgt sans tabou ni entrave ; la syndicalisation, une priorité nationale pour 2007. Notre souhait le plus cher, pour vous comme pour nous, est de passer du stade formel du vœu à la réalisation réelle de l'augmentation du nombre d'adhérents. Sans lesquels la force syndicale n'est que l'ombre d'elle-même. 2007 ne sera un grand millésime que si la Cgt gagne en nombre.



Journal des travailleurs
des industries du Livre,
du Papier et de la
Communication
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Téléphone : 01 48 18 80 24
Fax : 01 48 51 99 07
Site : <http://www.filpac-cgt.fr>
E-mail : filpac@filpac-cgt.fr

Comité de rédaction
Responsable : Jean Gersin
Rédacteur en chef :
Jacques Salat

Journalistes : Eric Birger,
David Dugué, Yvon Huet,
Jean-Pierre Ghiotto,
Sophie Lacaze,
Thierry Lanchon,
Antoine Peillon
Florence Peyronneau,
Alain Stern

Montage :
Madeleine Fougères

Révision :
Michèle Marquis-Pardo





DOSSIER :
Solidarité
contre précarité
L'impératif
de la
"solidarité
professionnelle"
page 10

LES LUTTES :
à Quimperlé
page 3
à Dax
page 5

Accord contre
les plans sociaux
chez Arjo
Wiggins
page 15

Citizen
Largardère
page 17

Sip-Filpac Cgt
page 19

ET AUSSI...
CEN
et Comité
général
page 8

Les rendez-vous
de Brighton
page 14

N'hésitez pas
à contacter notre
équipe rédactionnelle
impac@filpac-cgt.fr

Cancer de l'emploi à Quimperlé, « les héros ordinaires » se mobilisent

Pendant plus de deux cents ans, la Laïta a coulé sous les ponts de Quimperlé, témoignant d'une histoire qui fit de l'activité papetière la fierté de la ville. En 2006, aux Papeteries de Mauduit, près de mille salariés pouvaient bénéficier d'un emploi digne de ce nom. Mais voilà, la mondialisation libérale, qui accompagne le changement climatique, a fait trembler la cité. Après quatre mois d'un conflit dur avec une direction aux ordres du groupe américain Schweitzer-Mauduit International, un accord est signé par toutes les organisations syndicales qui limite les prétentions patronales sans pour autant apaiser l'inquiétude quant à l'avenir de l'entreprise. Retour sur image.

**Yvon
Huet**

DEUX CENT NEUF. Le chiffre annoncé par la direction du groupe au comité d'entreprise, le 19 septembre 2006, a fait l'effet d'une bombe. Quand une petite ville de 12 000 habitants faisant partie d'un bassin d'emploi de seize communes réunissant 50 000 habitants se trouve ainsi mise devant le fait accompli, un vent d'écœurement, de révolte se propage. La situation est d'autant plus insupportable que l'environnement écono-

mique est plutôt morose. Les entreprises Nestlé, Bigard et Volaven sont en difficulté. Qui plus est, l'hôpital de la ville menace de fermer ses portes. En tout, dans le bassin d'emploi, 2 000 emplois sont menacés. Comme le révèlent régulièrement *le Télégramme* et *Ouest France* : « L'accumulation de déboires surprend d'autant plus que ces entreprises ne travaillent pas dans les mêmes domaines. » « Le pays de Quimperlé paye un prix très fort à la mondialisation, commente le sénateur Louis Le Pensec. Aujourd'hui, avec les papeteries, on touche vraiment à son cœur industriel. »

Les élus se retrouvent au centre de cette tourmente. « On n'a jamais vu ça », témoigne Yvon Le Bris, maire PS de Bannalec.



25 novembre 2006 : l'unité en mouvement à Quimperlé.

...



Monique, de l'union locale Cgt, à droite. « Ça fait du bien, cette mobilisation. »

■■■

« Dans l'urgence, ils aident les entrepreneurs (gel des taxes aux salaisons et garanties bancaires) pour limiter la casse. Tout en cherchant les pistes d'un avenir meilleur.

Louis Le Pensec et le député Gilbert Le Bris ont proposé un contrat de site entre l'État, la Région et le département : une injection massive de fonds publics. Une formule déjà utilisée à Laval ou Angers lorsque des pans entiers de l'industrie se délaient. Il faudra élargir les mesures : presque la moitié des salariés de Mauduit viennent du Morbihan. » (Ouest France)

Des licenciements

« préventifs » aux PDM

Heureusement, aux PDM, une activité syndicale traditionnelle bien implantée de la Cgt (plus de 250 syndiqués et majoritaire aux élections professionnelles), dans un cadre unitaire avec la CFDT et FO, va pouvoir jouer tout son rôle. Première urgence : la mobilisations de tous les acteurs de l'activité politique, sociale et économique du bassin d'emploi. Ainsi, il est rapidement décidé, vu le blocage des discussions entre la direction et les syndicats, d'organiser une manifestation unitaire à laquelle toute la population est conviée. Les magasins sont invités à fermer symboliquement leur rideau ce jour-là.

Et pourtant, le groupe se porte bien. Certes, il y a baisse d'activité en Europe (- 14%) en regard de la spécificité de la production, à savoir le papier à cigarettes. Mais, parallèlement, un gros investissement se fait en Chine. On s'en serait douté. La direction affirme que ce n'est pas pour concurrencer l'usine de Quimperlé. Facile à dire quand on sait que le papier à cigarette en Europe n'a pas un avenir radieux !

L'évolution de la demande nécessiterait un redéploiement de la production et non pas une adaptation en baisse en spirale sur l'extinction faute de moyens.

Dans ces conditions, les propositions faites par la Filpac d'un moratoire pour une profession fusillée par la mondialisation en cours n'est pas fortuite, même si, sur le terrain, les syndicats sont obligés d'adapter cette stratégie à la situation locale. C'est bien dans ce sens que les élus Cgt se battent en faisant toujours attention afin d'éviter les provocations et l'isolement auxquels certains veulent les pousser. L'exercice est difficile, mais il a le mérite de l'efficacité face aux incantations.

Les salariés au pilori

Olivier Louvel, délégué syndical Cgt, ne décolère pas : « La direction envisage de supprimer certaines machines avec l'objectif, malgré tout, de sortir un tonnage supplémentaire. C'est impossible », estime le délégué Cgt, arguments à l'appui : « A l'horizon 2008, deux petites machines, d'une capacité de 7000 tonnes, devraient être arrêtées. Dans le même temps, une grosse machine devrait être boostée pour produire 3 500 tonnes supplémentaires (de 14 000 à 17 500). Si on fait le calcul de ces investissements, on perd en tonnage. »



Michael Quernez (président de la Cocopaq) : « Les entrepreneurs doivent respecter le monde du travail. »

Pour Olivier, les contradictions du plan ne manquent pas : « La direction veut supprimer des postes de mécaniciens régleurs. Or ce sont des postes incontournables. Sans eux, on ne peut pas produire », insiste-t-il. En partant de ce principe, il estime que cer-

tains postes pourraient être sauvés. « Depuis 2004, le groupe papetier fait payer ses investissements aux salariés en risquant d'appauvrir artificiellement le carnet de commandes, ce qui ne peut que semer le doute quant aux intentions à terme pour l'usine de Quimperlé. »

Une manifestation à la hauteur des enjeux

Par un soleil hivernal bien agréable, le 25 novembre 2006, la manifestation se forme en présence de la plupart des élus de la Cocopaq, communauté de communes. 4000 personnes se sont déplacées et ont traversé la ville après avoir écouté le discours prononcé tant par les leaders syndicaux que par le président de la Cocopaq, Michael Quernez, qui appelle les entreprises à jouer le jeu de l'emploi et à respecter le monde du travail. Alain Jacquot, secrétaire du syndicat des PDM, intervient pour défendre les salariés contre les prétentions abusives d'un groupe qui fait des bénéfices, dégraisse à Quimperlé pour investir... en Chine. Il demande un moratoire et l'arrêt des procédures de licenciement. Du jamais-vu à Quimperlé qui n'en est pourtant pas à sa première manif'.

Olivier Louvel, délégué syndical Cgt des PDM, est soulagé : « On s'attendait à du monde, mais là, on est vraiment contents. La suite n'est pas écrite, mais ça va nous aider. » Sylvie, qui travaille au service technique, trésorière du syndicat, ne cache pas sa satisfaction : « Ça va être dur, dans mon service, la moitié du personnel est concerné et cette manif', on la retiendra. » Dans la manifestation, Eric Lebour, factionnaire à la machine 10 de PDM, élu communiste au Conseil régional, fustige l'attitude autant anti-économique qu'inhumaine de la direction et soutient le moratoire demandé par la Cgt. Monique Garniel, de l'union locale, est heureuse : « Ça fait

■■■



Alain Jacquot (Cgt PDM) : « Nous ne sommes pas des salariés jetables. »



Stéphane Leroux face aux médias : « L'unité des salariés, c'est leur force. »



Olivier, ouvrier factionnaire, délégué syndical, et Sylvie, service technique, trésorière. Ils se battent avec leur syndicat pour que vivent les PDM.



Bigard. Les salariés des abattoirs ne veulent pas se laisser abattre !



Sit-in devant l'entrée des PDM.



Sopaldax faits et fruits

Le 26 décembre 2006, 7 heures, la totalité du personnel du service maintenance se déclarait en grève, au moment même où devait démarrer l'arrêt technique de fin d'année de l'ensemble de l'usine de production.

**Cyrille Fournet
délégué syndical
Sopaldax**

■■■

du bien de voir les salariés se mobiliser ensemble en oubliant pour une fois la différence de traitement que leur fait le patronat. Ceux qui divisent pour régner en ont pris un coup aujourd'hui. »
Devant l'entrée de l'usine, après avoir symboliquement accroché des sacs-poubelle noirs aux grilles, les ouvriers de PDM écoutent le secrétaire du CE, Stéphane Leroux, qui fait un appel vibrant à l'unité d'action devant les caméras de TV Breiz. Qu'on le veuille ou non, cette manifestation va peser sur la suite des événements. Ceux qui veulent brader l'emploi et transformer Quimperlé en ville morte, même si rien n'est encore joué sur le terrain, ont perdu un point important.

Pression syndicale contre diktat patronal

Le mois de décembre sera riche en luttes aux PDM. Occupations de locaux et débrayages se succéderont pour aboutir à une situation de blocage, certes, sur les licenciements mais débouchant sur de réelles avancées sur le volet social. La direction doit faire des concessions importantes qu'elle refusait

de faire au début du conflit. Certes, le bilan n'est pas satisfaisant pour la Cgt, mais il évite le pire et donne des possibilités pour continuer le combat, que ce soit dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Le 14 décembre 2006, les salariés des PDM votent à 412 contre 76 la signature d'un protocole d'accord de fin de conflit incluant 209 licenciements et 147 modifications de contrats de travail. Dans ce cadre, on peut compter sur 87 prétraitements potentielles et des aides significatives d'accompagnement pour le reclassement des salariés devant quitter l'entreprise. Une prime allant de 22 000 à 30 000 euros sera versée en fonction de l'ancienneté des salariés.

Le contexte général ne pousse pas à l'optimisme mais rien n'est joué, d'autant que la restructuration, telle qu'elle est prévue, laisse perplexes les syndicalistes quant à sa cohérence. Philippe Le Bloa, représentant syndical Cgt au CE, ne cache pas son espoir de minimiser le coût demandé par la direction en emplois: « *Une nouvelle bataille s'engage désormais pour obliger la direction à respecter ses engagements de reclassement et à créer les conditions de la pérennité de l'entreprise. La lutte continue.* »

LE PERSONNEL GRÉVISTE, composé de techniciens et d'ouvriers de maintenance, protestait contre le manque d'effectif et « *l'externalisation rampante de l'activité maintenance* » au bénéfice des entreprises sous-traitantes.

Réaffirmant leur opposition à une nouvelle organisation qui verrait de nouvelles suppressions de postes et départs non remplacés, les personnels de ce service revendiquaient aussi une reconnaissance de leurs compétences avec des classifications adéquates.

Ce mouvement, qui restera une première dans « les 45 années d'arrêts techniques » qui ont précédé, n'a pas empêché les dizaines d'entreprises sous-traitantes et leur soixantaine de salariés d'intervenir sur le site. Conflit ordinaire, diront certains, sauf à considérer que la totalité du personnel en lutte, une dizaine, fai-

■■■



2007 : l'année sera difficile. Les élu(e)s Cgt des PDM ont conscience de leurs responsabilités.

■ ■ ■

sait peu, face à l'armada sous-traitante. Et pourtant, la couverture médiatique fut exemplaire (radios, journaux).

Le syndicat Cgt Sopaldax et sa section Ufict, qui avaient alerté à maintes reprises la direction locale et générale (du groupe Gascogne) à propos d'une situation alarmante au sein de la maintenance du site de Dax, n'ont pu que constater le mépris avec lequel ce dossier a été abordé.

Tout est dans le mouvement

Certains « *mauvais penseurs* » feraient allusion à de la discrimination ou d'autres formes répressives pour faits syndicaux. N'allons pas jusque-là, il y a seulement de nombreux syndiqués et militants Cgt dans ce service. Il est aussi exact que tous les techniciens de ce même service viennent de passer devant la cour d'appel de Pau pour « *discrimination sur leur carrière en comparaison des autres techniciens opérant dans les autres services* ».

Poursuivant leur mouvement de contestation durant toute la semaine et conscients de la

volonté de pourrissement et de la fin de non-recevoir de la direction locale, les salariés grévistes ont décidé de suspendre leur mouvement dès le redémarrage de l'usine (le 2 janvier au matin). Immédiatement, le bureau du syndicat, saisi du conflit, a décidé de la tenue d'une assemblée générale de tout le personnel du site dacquois pour le 6 janvier. Lors de celle-ci, fut décidé à l'unanimité d'appeler à la grève dès le lundi suivant (le 8), l'ensemble du personnel de production et des services annexes sur des revendications récurrentes insatisfaites (salaires, effectifs et organisation).

C'est ainsi que 98 % du personnel productif et des services annexes ont débrayé 2 heures par poste (3 x 2 heures par jour), créant une situation productive catastrophique avec une dizaine d'heures d'arrêt par jour (temps d'arrêt et de redémarrage des machines de production). Nous obtenons une première rencontre dès le premier jour avec la DRH de la direction générale.

Les fruits d'un arbre pas si sec

Premier contact dès le deuxième jour avec nos nouveaux « partenaires sociaux », la DRH est l'ancienne DRH de Paco Rabanne parfumerie et mode.

Le troisième jour, propositions de la direction, type « premier contact », et nous affichons notre colère en quittant la table de nos nouveaux partenaires « médusés » et « une mise au parfum », plutôt local, pour notre nouvelle interlocutrice.

Quatrième jour, les salariés, galvanisés par la mobilisation, font tourner les réunions de « lavage de cerveaux » organisées par l'ensemble de l'encadrement et par petits groupes en désastre managérial. Les salariés ne semblent pas entendre les messages de raison et sous-entendus qui leur sont adressés. Pire encore, ils osent répondre et protester.

Que se passe-t-il ?

Ils seraient devenus sourds ou fous. Les consciences seraient atteintes de désordre ou de « *contestation absurde* », virus sûrement transmis par quelques agitateurs d'esprit sans scrupu-

Deuxième et troisième négociation durant cette même journée, avec à la clé de nouvelles propositions.

Discutées puis soumises en trois assemblées générales sur les trois équipes, ces propositions recueillent 66 % de votes pour la reprise normale du travail dès le cinquième jour.

Une première sur la forme et le fond

Sur la forme, les débrayages testés il y a deux ans pour la première fois sous forme très sporadique s'avèrent être une forme très performante de moyen de pression. Bien évidemment, il ne peut être utilisé qu'avec un outil syndical devenu performant, ce qui n'était pas notre cas il y a encore quelque temps.

Sur le fond salarial d'abord. A l'évidence, c'est au regard de nos revendications formulées à la fin du premier jour (5 % d'augmentation et 500 euros de prime) un échec.

Paradoxalement, ce n'est pas le sentiment des salariés et du syndicat, puisque pour la première fois de toute leur histoire les salariés n'y ont pas laissé de plumes.

La prime couvre largement la perte des huit heures de grève au total, sauf pour les salariés de la maintenance (neuf salariés). L'augmentation, certes, peu importante, nous couvre pour une fois dès février, avant l'ouverture des NAO 2007. La certitude aussi, par rapport à l'organisation catastrophique du travail dans l'usine depuis près de trois ans et le renforcement de l'encadrement qui en a découlé, d'avoir alerté les dirigeants du groupe sur une situation et un climat social désastreux.

Sans oublier que cette démonstration de force aura aussi permis le rassemblement d'une nouvelle population de salariés (récemment embauchés) qui découvre ce que peut être la défense collective de ses propres intérêts avec un syndicat Cgt...

Vis-à-vis du groupe, la DRH générale bénéficie d'un mandat de confiance des salariés et du



Cyrille Fournet, membre du Cen de la Filpac Cgt.

■ ■ ■

Pour le contenu des propositions qui ont été avalisées :

+ 1,7 % d'augmentation déjà finalisé avant l'ouverture des NAO 2007 (1,2% en février et 0,5% en octobre),

+ 1% de la masse salariale totale du site, consacré uniquement à la production et services annexes pour l'ouverture de la grille de classification et la reconnaissance des compétences dans un processus paritaire d'élaboration et de suivi,

200 euros de prime de suspension de conflit (intitulée par la direction comme « prime du changement ». Cette prime est versée en janvier aux seuls ouvriers, techniciens et agents de maîtrise (la CGC n'ayant formulé aucune revendication...),

désignation de cabinets d'experts pour vérifier et comparer les compétences et l'efficacité de l'organigramme organisationnel (encadrement) attaché à la production et aux services annexes (en réponse à nos revendications sur le sujet),

renforcement des effectifs au service matières premières et confirmation des embauches et reconnaissance des qualifications promises au service maintenance.

...

syndicat sur ses déclarations de vœux de changements et les écrits qui en découlent.

Il n'en reste pas moins que la confiance en nos dirigeants locaux est rompue et que tout reste très fragile. Les salariés se tiennent prêts à répondre à toute attaque digne de ce nom. Enfin et peut-être ce qui justifie de cette écriture, le constat que nous sommes encore et toujours plus nombreux à répondre aux appels à la grève (98 %, en chassant, pour leur bien, les intérimaires qui souhaitaient se joindre au mouvement). Soit, sur un total de 135 salariés concernés, 3 non-grévistes et le délégué syndical CFDT qui ne participe jamais à aucun mouvement (aux dernières nouvelles, il serait atteint d'un « TOC orphelin »* le privant de l'usage de la

parole. C'est terrible et révoltant pour nous d'assister à un tel spectacle. En souhaitant que le Medef accepte de subventionner des fonds pour la recherche de ce mal terrible qui touche nos camarades de la Cfdt).

Pour conclure, l'essentiel reste préservé. L'outil syndical intact s'est une nouvelle fois affûté, sans corruption ni concession, prêt à être de nouveau utilisé avec encore et toujours plus de crédibilité.

Me viennent seulement les paroles d'un proverbe qui me tient à cœur depuis longue date et qui dit qu'« on ne jette pas de pierres à l'arbre qui ne porte pas de fruits... ».

Salut et fraternité.

* TOC orphelin : Le Toujours Ok pour Continuer, tout seul.

Ebra dans la tourmente

Le nouveau groupe de presse, aux mains du Crédit Mutuel, multiplie les lieux d'affrontement. Premier terrain, le titre que dirige le directeur général du groupe, M. Colin, *l'Est républicain*.

La direction du titre, sur consigne du groupe, a tout bonnement « interdit » aux salariés issus des rangs ouvriers de toucher au nouveau matériel Hermès destiné aux tâches techniques de la sphère rédactionnelle.

M. Colin s'est mis dans la tête d'organiser une épreuve de force à *l'Est* sur le principe patronal d'interdit professionnel des anciens ouvriers du Livre : ils n'auraient pas le droit, eu égard à leur origine sociale, de toucher à Hermès. Il semble d'ailleurs que le corporatisme coincé de certains syndicats de journalistes le range au côté de cette vision patronale...

Autre haut lieu de provocation, Saint-Etienne. Huit ans déjà que le site d'impression et le titre subissent les caprices de ces beaux messieurs qui passent et repassent à la tête des groupes. Bilan, un bâtiment flambant neuf équipé pour une roto qui reste dans les cartons, un climat destructeur d'incertitude du lendemain, un mépris affiché pour un journal de proximité, *la Tribune de Saint-Etienne*.

Et M. Colin d'affirmer qu'il ne reviendra pas sur la fermeture de Saint-Etienne, dont le sort ne sera pas réglé par cette réunion solennelle le 22 janvier à Lyon, avec les délégués syndicaux. La Fédération a créé avec l'intégralité des équipes syndicales Cgt présentes dans toutes les sociétés du groupe une coordination Cgt qui s'est réunie à plusieurs reprises.

Elle vient d'élaborer, après une charte syndicale portant sur la méthode des négociations, une charte revendicative concernant le personnel des sièges éditoriaux et des agences, et celui des centres d'impression et des services d'expédition. Elle demande à la direction du groupe, sur cette charte revendicative, que se tienne une réunion qui débouche sur un accord-cadre, guide des négociations d'entreprise.

Comme la direction du groupe n'a qu'une acuité auditive médiocre, les équipes Cgt Ebra ont décidé de faire du 25 janvier un rendez-vous central à *l'Est républicain*, où elles tiendront meeting, organisé par le syndicat Filpac Cgt d'entreprise, en présence de Michel Muller, secrétaire général de la Fédération Cgt du Livre, du Papier et de la Communication.

Et ce n'est qu'un début...

Les équipes syndicales Filpac Cgt Ebra

CEN
des 27 et 28
novembre
2006

Comité
général
du 29
novembre
2006

Le social au cœur des débats

Le CEN des 27 et 28 novembre, suivi, le 29 novembre, du Comité général (convocation des représentants des syndicats, entre deux congrès) ont abordé les finances fédérales, la politique syndicale nécessaire au développement de l'action dans les entreprises, à sa coordination, avec pour objectif de créer ces vastes mouvements solidaires au-delà des entreprises et des bassins d'emplois, pour peser sur les politiques patronales et gouvernementales, pour imposer à toutes celles et à tous ceux qui aspirent à diriger le pays une vision plus sociale de leur politique. Trois jours de réunions qui devront déterminer les perspectives et les orientations fédérales pour 2007.

**Jean-Pierre
Ghiotto**

LE DÉBAT POLITIQUE électoral prouve que le social sera au cœur des préoccupations, avec un Medef très exigeant qui, par lobbies interposés, tentera d'imposer son propre programme pour plus de libéralisme. La Filpac, avec ses syndicats, ne doit pas attendre un appel confédéral pour faire campagne, de même que les syndicats ne doivent pas attendre d'appel fédéral pour s'opposer à toutes les tentatives qui pourraient dégrader davantage la condition des salariés; ils doivent se donner les moyens de l'améliorer, de se faire entendre dans la future campagne électorale par la mobilisation sociale sans attendre un hypothétique «porte-parole» qui défendrait les aspirations des salariés.

La mobilisation pour inverser le cours des choses

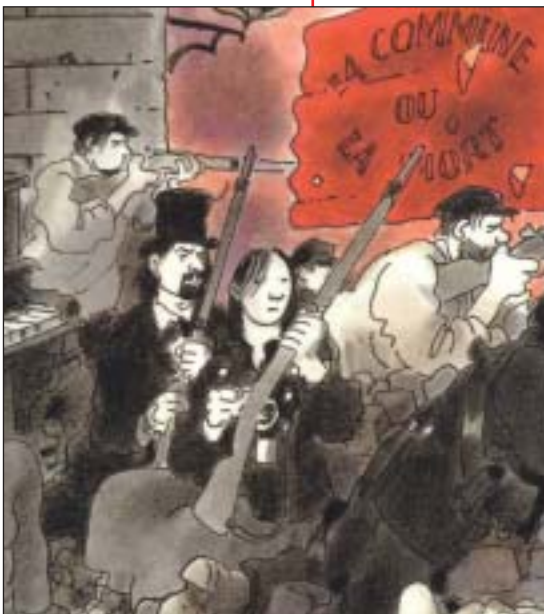
Les assises nationales papetières ont eu lieu, pour créer un mouvement autour d'une industrie qui a tous les atouts pour réussir. Il faut maintenant lancer une action nationale, pour faire connaître la charte de l'industrie papetière présentée au cours de ces assises, la faire progresser, pour qu'y figurent toutes les aspirations des salariés et en faire un document de combat contre le caractère illégitime des

suppressions d'emplois et remédier localement, régionalement et internationalement aux maux du capitalisme. L'avenir de l'industrie du papier doit être le combat de la Filpac, mais aussi celui d'autres champs professionnels, comme l'énergie, la filière bois, la culture du bois... etc.

Etats généraux de la presse ?

La presse, elle aussi victime des appétits financiers, affronte des restructurations et des transformations de son contenu comme de son contenant. La modification des processus de fabrication est prétexte à éliminer les travailleurs à statuts au profit d'emplois précaires. Comment mettre en œuvre une démarche identique à celle du papier ?

Les éditeurs veulent transformer leur secteur et sont demandeurs d'une modification, voire d'une disparition du Code du travail. La même stratégie prévaut dans les imprimeries de presse et il faudra se battre pour que la charge de travail soit suffisante en revendiquant l'impression des journaux gratuits. Cela nécessite la mise en place d'un groupe de travail dans le secteur presse pour que naissent des projets revendicatifs ambitieux, même s'ils sont quelquefois difficiles à être





reconnus par les travailleurs. L'idée de faire des Etats généraux de la presse peut même être envisagée.

Distribution, nouvel espace revendicatif

Après la presse et le papier, la distribution est au centre des préoccupations de la presse française.

La poste, suite aux directives européennes, perd son monopole de distribution et la presse, avec ses abonnés, représente un marché important.

L'Europe a décidé qu'il devra y avoir une discussion pour mettre en place une convention collective européenne de la distribution et cela crée un nouveau secteur revendicatif que la Filpac partagera avec d'autres, comme la poste belge, la poste française, Médiapost, Adrexo... etc. Ce secteur comprend de nombreuses entreprises peu structurées syndicalement, ce qui complique encore les choses. La Filpac propose de travailler en interfédéral, pour préparer ensemble les négociations liées à cette convention et afin de constituer des délégations communes, dans un souci d'efficacité et afin d'éviter les problèmes de champs professionnels concurrentiels. Une rencontre avec la Fapt est prévue le 4 décembre.

Luttes et actions

La Filpac est en prise avec de nombreux conflits : Stora, Quebecor Hellemmes, Ebra, Torcy. Les restructurations continuent. Des luttes et des actions ont eu lieu ou sont en cours : à Quimper où se trouvent les papeteries Mauduit, 4000 personnes ont défilé pour défendre les emplois de leur région.

Le « champ de la communication »

La communication, vaste espace regroupant presse, édition, radios, télévision, spectacle, téléphonie mobile ou fixe, affichage, publicité, cinéma, internet... etc., est le domaine de plusieurs champs professionnels, certains membres du Cen se sont interrogés sur l'opportunité d'une fédération unique de la « Com ».

Orientation budgétaire

Au regard des difficultés rencontrées par les salariés, nécessité de développer pour 2007 un programme revendicatif ambitieux alors que la transformation de la répartition des cotisations va réduire les moyens de la fédération. Le papy boom et les accords sur des départs anticipés (accord presse) ris-

quent d'avoir des incidences sur les recettes des cotisations si les partants cessent de se syndiquer.

La cotisation à 1 % du salaire net est, plus que jamais, d'actualité.

Le renforcement de la syndicalisation, nécessaire à la constitution d'un rapport de forces favorable aux salariés, est aussi une source de revenus indispensable au financement des activités syndicales. Ne pas freiner l'activité par un retard des versements des cotisations.

Sur le financement des secteurs fédéraux, le dépassement de leur budget ne sera plus pris en compte, d'où la nécessité de réfléchir à toute action en y intégrant son coût.

Trouver des ressources autres que celles des cotisations, accord de droits syndicaux (prise en charge par les employeurs de responsables fédéraux), recettes publicitaires (*Impac*, agenda), formation, études... etc.

Demander au comité général de passer le taux de reversement à la Fédération à 33 % de la cotisation au lieu des 29 % initialement prévus.

Quelle fédération pour demain ?

Sachant que la nouvelle répartition favorisera les syndicats, seront-ils prêts à financer l'activité fédérale dont ils estimeront avoir besoin ?

Pour certains membres du Cen :

De faibles moyens financiers induiront des actions sans envergure et ils s'interrogent sur l'évolution des structures fédérales, considérant que la fusion avec d'autres peut être la solution.

L'activité spécifique devrait être du ressort de l'ensemble de la fédération plutôt que d'être confiée aux seuls intéressés.

Pour d'autres : des réformes structurelles ne régleront rien, additionner des manques de ressources ne créera pas un excédent de ressources. Il faut trouver en interne la ou les solutions, en réformant le budget fédéral. Il faut développer la solidarité dans et entre les secteurs d'activité de la Filpac.

Nouvelle Internationale (CSI)

Forte de 167 millions d'adhérents, elle a vu le jour à Vienne et doit prendre sa place dans un mouvement international où se distinguent des organisations non gouvernementales (ONG), altermondialistes, plutôt que des syndicats. Reste maintenant pour ce nouveau mouvement à démontrer ses capacités à rassembler les différences sur un programme et des actions.

Comité général :

L'objet du Comité général était de valider les orientations budgétaires de la Filpac et de se prononcer sur le reversement à la Filpac de 33 % de la cotisation syndicale.

Dans le débat :

L'obligation de développer pour 2007 un programme revendicatif à la hauteur des attaques dont sont victimes les salariés est apparue clairement dans le débat, les besoins de renforcement syndical également, ainsi que la nécessité aujourd'hui de trouver d'autres ressources pour financer l'activité syndicale en général et celle de la Filpac en particulier.

Des participants ont mis en garde sur l'objectif du 1 % du salaire net pour la cotisation, là où les salaires sont faibles, risque de perdre des adhérents.

Donner des moyens à la Filpac, oui mais... il faut que les syndicats aient les moyens de fonctionner.

Ce sont les petits syndicats avec peu de ressources qui font appel à la Filpac, nous avons le devoir d'être solidaires en donnant à la fédération les moyens de les soutenir.

Résultat du vote :

139 syndicats étaient présents lors de ce Comité général, et représentaient 19 450 voix, soit 82,35 % du total des 23 618 voix détenues par les 392 syndicats adhérents à la Filpac

Total des voix comptabilisées : 19 347

pour : 13 262

contre : 5 889

abstentions : 196

Votes valablement exprimés : 19 151

Pour : 13 262, soit 69,25 %

Contre : 5 889, soit 30,75 %

Ainsi, à une majorité de plus des deux tiers, le Comité général a opté pour un pourcentage d'un montant de 33 % des cotisations allouées à la fédération. La légitimité de ce Comité général, représentant plus de 82% des voix de la fédération, est solidement établie. Les 33 %, s'ils ne résolvent pas par eux-mêmes les problèmes très importants de ressources fédérales, indiquent un haut degré d'adhésion des syndicats à l'utilité et la pérennité de la fonction fédérale.

Solidarité contre p

L'impératif de la «

sociale profession

C'est comme une bombe à retardement, dont la mise à feu est imminente, mais que personne, ou presque, ne semble voir au milieu de la maison. La précarité n'est toujours qu'à peine sujet de préoccupation de ceux qui dirigent la société, patrons, hauts fonctionnaires et femmes ou hommes politiques. Elle risque, cependant, de faire exploser l'ensemble du corps social, voire les fondations démocratiques de la République. Aujourd'hui encore, seule la Cgt revendique une véritable «sécurité sociale professionnelle», solidarité en actes, dont nous affirmons l'urgence.

**Antoine
Peillon**

LA PRÉCARITÉ reste en réalité un sujet tabou. Et pourtant, le phénomène n'a cessé de s'aggraver depuis vingt ans et de ravager la vie sociale de la nation, de générer désespoir et donc extrémismes. Et pourtant, les publications à son sujet, toujours plus alarmistes, n'ont cessé de se multiplier, rencontrant parfois même un succès de librairie, comme pour *la France invisible* (La Découverte, 2006).

Pour en prendre globalement la mesure, il suffit de citer Jacques Rigaudiat qui affirme : «*Entre chômage, sous-emploi, précarité financière des "tra-*

vailleurs pauvres", c'est très vraisemblablement entre le quart, au moins, et le tiers de la population : soit 15 à 20 millions de personnes (7 millions de pauvres et 8 à 12 millions de précaires) qui, pour une raison ou pour une autre, ont, de façon durable, des conditions de vie marquées du sceau de l'extrême difficulté.» C'est ainsi l'ordre public social qui se transforme en chaos.

...

Précarité ! Solidarité annuelle »



La raison de la précarité est évidemment politique. La lecture de Pierre Bourdieu reste, de ce point de vue, salutaire : la concurrence pour le travail se double d'une concurrence dans le travail, qui est encore une forme de concurrence pour le travail, qu'il faut garder, parfois à n'importe quel prix, contre le chantage au débauchage.

Un nouveau mode de domination

Cette concurrence, parfois aussi sauvage que celle que se livrent les entreprises, est au principe d'une nouvelle lutte de tous contre tous, destructrice de toutes les valeurs de solidarité et d'humanité et, parfois, d'une violence sans phrases. Ceux qui déplorent le cynisme qui caractérise, selon eux, les hommes et les femmes de notre temps, ne devraient pas omettre de le rapporter aux conditions économiques et sociales qui le favorisent ou l'exigent et qui le récompensent.

Au-delà du constat de « destruction de toutes les valeurs de solidarité et d'humanité », le sociologue passait à l'explication du phénomène : « Ainsi, la précarité agit directement sur ceux qu'elle touche (et qu'elle

met en fait hors d'état de se mobiliser) et indirectement sur tous les autres, par la crainte qu'elle suscite et qu'exploitent méthodiquement les stratégies de précarisation (...). On commence ainsi à soupçonner que la précarité est le produit non d'une fatalité économique, identifiée à la fameuse « mondialisation », mais d'une volonté politique. » La conclusion est évidente : « La précarité s'inscrit dans un mode de domination d'un type nouveau, fondé sur l'institution d'un état généralisé et permanent d'insécurité visant à contraindre les travailleurs à la soumission, à l'acceptation de l'exploitation. »

Pourrissement de la démocratie

Dans la presse, la précarisation des journalistes favorise la marchandisation de l'information, c'est-à-dire la perte quasi totale de l'indépendance de l'information des citoyens vis-à-vis de tous les pouvoirs. Gilles Balbastre a clairement noté, lors de ses recherches dans le cadre du travail collectif dirigé par le sociologue Alain Accardo, « la proximité croissante entre travail journalistique et activité commerciale ».

Cette dérive des motifs du métier a évidemment de lourdes conséquences sur la qualité de l'information, qu'il est de plus en plus difficile de distinguer de la communication, voire de la publicité.

De là à penser que la précarisation massive des journalistes présente, pour les « détenteurs du capital économique », l'avantage de leur permettre une plus complète maîtrise de l'information, il n'y a qu'un pas que l'analyse de la presse encourage à franchir allégrement !

Erik Neveu a bien résumé la situation sociale et morale du secteur de l'information : « Cette précarité a aussi des effets sur la qualité de l'information lorsque le pigiste ne peut prendre appui sur les services documentaires d'une rédaction pour contrôler une information, lorsqu'il doit multiplier les papiers pour assurer ses fins de mois, ou parce qu'il se trouve fragilisé tant face à ses sources qui lui fournissent du prêt-à-publier facile à transformer en article, que face à une hiérarchie à laquelle il peut difficilement refuser un reportage dont le contenu sera plus tributaire d'une commande a priori que des réalités observées sur le terrain. Elle favorise, dans la nou-

...

■ ■ ■

velle génération des journalistes, la montée de rapports désabusés et cyniques au métier, remettant en cause quelques-unes des croyances fondatrices de la culture journalistique (respect du fait, distinction journalisme-relations publiques).»
 Dans la presse, la précarité est cause du dévoiement de l'information indépendante en communication au service de tous les pouvoirs. L'insécurité sociale est, ainsi, un facteur décisif de pourrissement de la démocratie.

Fonder la sécurité sociale professionnelle

Le sociologue Robert Castel affirme, de même : *«L'insécurité sociale n'entretient pas seulement la pauvreté. Elle agit comme un principe de démoralisation, de dissociation sociale, à la manière d'un virus qui imprègne la vie quotidienne, dissout les liens sociaux et mine les structures psychiques des individus.»*

La construction d'un nouveau statut du travail salarié, garantissant une véritable sécurité d'emploi et de formation, est donc devenue vitale pour la République, en général, et pour le syndicalisme, en particulier. Rappelant que le droit à l'emploi est inscrit dans la Constitution et s'inspirant, entre autres, des travaux d'Alain Supiot, de Jean-Michel Belorgey ou de Bernard Gazier, la Cgt promeut ardemment donc l'idée d'une «sécurité sociale professionnelle» qui nous semble à la hauteur du défi qui nous est lancé par la barbarie ultralibérale.

D'autant que cette nouvelle revendication ne représente en rien, contrairement à ce que disent certains, un quelconque renoncement à l'idéal de l'appropriation sociale qui est, depuis les origines du socialisme, au cœur du combat ouvrier. Au contraire, à défaut évident d'avoir réussi (pour le moment) la conquête de la propriété de l'outil de travail, c'est bien la «propriété sociale» des travailleurs qu'il s'agit ainsi de préserver, voire d'augmenter considérablement. A la fin du XIX^e siècle, les promoteurs de la «propriété sociale» rattachaient déjà à la sécurité du travail lui-même les protections sociales équivalentes à celles que pouvait garantir la propriété de

ses moyens de vie (logement, source d'alimentation), voire de son outil de travail...

Sur ce point fondamental, nous faisons toujours référence aux livres essentiels du sociologue Robert Castel, qui nous invitent tous à l'action : *«C'est dans une large mesure selon que le travail sera, ou non, sécurisé que pourra, ou non, être jugulée la remontée de l'insécurité sociale.»*

C'est dire que la *sécurité sociale professionnelle* sera le socle sur lequel se rebâtera toute la sécurité, voire la propriété, sociale, seul support réel de la propriété de soi, c'est-à-dire de l'authentique liberté.

La tradition solidariste de la Filpac

Plus concrètement, il s'agit, aujourd'hui, d'imposer enfin la «sécurité sociale professionnelle», laquelle est fondée sur cette première disposition : *« Dans le cas d'un licenciement pour motif économique réel, les employeurs, solidairement responsables au sein d'une branche professionnelle ou même d'un territoire, devraient être assujettis à proposer des solutions (nouvel emploi, congé de conversion, reclassement, formation professionnelle...).*

Le contrat de travail devrait être maintenu jusqu'à ce qu'une solution durable et satisfaisante pour le salarié soit mise en place. » Cerise sur le gâteau : ce dispositif serait moins coûteux pour la collectivité que l'indemnisation massive du chômage, selon de nombreux économistes !

Les militants de la Cgt ne risquent pas d'être désarçonnés !

C'est, en réalité, leur pratique syndicale et sociale depuis longtemps : assurer, collectivement et paritairement, la continuité de l'emploi, ou, du moins, des rémunérations, sous protection d'un statut et d'une forte discipline de solidarité.

Et cette maîtrise de l'emploi ne date pas d'hier.

Il n'est, cependant, pas question de mythifier notre héritage syndical. Le monde des ouvriers du Livre a, par exemple, lui aussi été gagné par la précarité, certes «encadrée», notamment depuis les années 1992-93, malgré la signature des plans FNE (Fonds national sur l'emploi) valable jusqu'en 2001.

Les «permanences syndicales»

(Correcteurs) ou «bureaux de placement» (Chambre typo) ont largement amorti le choc et nos «suiveuses» et «suiveurs» ont, pour l'instant, été encore épargnés, en comparaison des pigistes, par exemple. Il n'empêche.

Le projet de toute la Cgt

Il n'est donc pas tout à fait étonnant que ce soit la Cgt, parmi toutes les organisations syndicales, qui ait élaboré une revendication précise de sécurisation des trajectoires professionnelles. On en trouve l'exposé, il y a presque cinq ans déjà, dans un document de travail : «Nouveau statut du travail salarié» (mai 2002).

Nous pouvons donc faire nôtres, ces propos de Jean-Christophe Le Duigou, secrétaire de la Cgt : *« Il faut donc inscrire le droit à l'emploi*

■ ■ ■





■■■

dans une vision nouvelle du travail impliquant la reconnaissance d'un droit à la mobilité professionnelle, à l'organisation d'une carrière diversifiée, à la définition de formes de travail complémentaires. Au-delà, il s'agit de permettre pour les salariés le développement de nouvelles activités, une maîtrise nouvelle de leur cycle de vie, l'accroissement de leur responsabilité, de leur indépendance et de leurs capacités d'intervention dans le travail et la gestion. »

C'est exactement l'objectif stratégique de la Confédération, depuis au moins le 47^e Congrès (Montpellier, mars 2003), et la

Filpac a choisi de poursuivre résolument. Lors de son dernier congrès, en mars 2006, la Chambre syndicale parisienne typographique (Info'Com-Cgt) a publié, d'ailleurs, un document explicite à ce sujet : « Pour une sécurité sociale professionnelle dans la presse, la communication et l'édition ».

Aussi, repoussant les vieux réflexes corporatistes, faisant le pari que le progrès technologique est la condition d'enrichissement de nos travaux professionnels, croyant toujours que la solidarité syndicale est le seul gardien et promoteur du mieux-être et de l'émancipation de l'individu, nous affirmons que la conquête de la « sécurité sociale professionnelle » dans les secteurs de l'information et de la communication sera, désormais, notre combat principal.



ⁱ *Droit social* n° 3, mars 2005. Sur l'ensemble du sujet, si l'on ne souhaite lire qu'un seul ouvrage parfaitement complet : Cyprien Avenel et Florence Thibault, *Précarités et insécurité sociale*, dans *Problèmes politiques et sociaux*, n° 921, février 2006, La Documentation française éditeur.

ⁱⁱ « La précarité est aujourd'hui partout », dans *Contre-feux*, Liber, 1998, page 98.

ⁱⁱⁱ « Précarité et fabrication de l'information », dans *Journalistes précaires*, *op. cit.*, pp. 160-179, et « Une information précaire », dans *Le journalisme et l'économie*, Actes de la recherche en sciences sociales, n° double 131-132, mars 2000, pp. 76-85.

^{iv} Entre autres : Pierre Bourdieu, *Sur la télévision*, suivi de *L'emprise du journalisme*, Liber, 1996 ; P. Bourdieu, « La télévision, le journalisme et la politique », ainsi que « Retour sur la télévision », dans *Contre-feux, propos pour servir à la résistance contre le néo-libéralisme*, Liber, 1998, pp. 76-92 ; Serge Halimi, *Les nouveaux chiens de garde*, Liber, 1997 ; Collectif, « Les journalistes, signataires invisibles », dans *Le « décembre » des intellectuels français*, Liber, 1998, pp. 73-91.

^v *Sociologie du journalisme*, La

Découverte, 2001, page 25.

^{vi} Robert Castel, *L'Insécurité sociale*, Seuil, coll. La République des idées, 2003, p. 29.

^{vii} Alain Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi ; Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999 ; Jean -Michel Belorgey (autour de), *Refonder la protection sociale, Libre débat entre les gauches*, La Découverte, Cahiers libres, 2001 ; Bernard Gazier, *Vers un nouveau modèle social*, Flammarion, collection Champs, 2005.

^{viii} Robert Castel, *L'Insécurité sociale*, Seuil, coll. La République des idées, 2003, p. 86. Du même, lire les fondamentaux : (avec Claudine Haroche) *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Fayard, 2001, nouvelle éd. : Hachette, coll. Pluriel, 2005 ; *Les Métamorphoses de la question sociale*, Arthème Fayard, 1995, nouvelle éd. : Gallimard, coll. Folio, 1999.

^{ix} Bernard Thibault, avec Yvette Ladmiral, *Qu'est-ce que la Cgt ?*, l'Archipel, septembre 2002.

^x Jean-Christophe Le Duigou, « Concilier mobilité et sécurité(s) sociale(s) professionnelle(s) », dans *Analyse et documents économiques* n° 98, février 2005.



Les rendez-vous de Brighton

Notre organisation syndicale mondiale Uni (Union Network International) est structurée en zones géographiques et en secteurs professionnels. C'est ainsi que la Filpac est membre d'Uni (l'organisation mondiale intersectorielle), d'Uni Graphical (secteur professionnel mondial) et d'Uni Europa (zone professionnelle européenne, l'ex-FGI). Si on ajoute qu'elle est également adhérente, pour sa partie papetière, de l'icem et de l'Emcef, construites sur la base d'une même structuration, on voit la complexité, a priori, de notre implication au plan international.

Daniel Légerot



Le célèbre ponton de Brighton

CES INSTANCES se réunissent régulièrement en congrès et, entre deux congrès, en conférences rassemblant les délégués des syndicats affiliés.

C'est à Brighton, dans le sud de l'Angleterre, que se sont tenues successivement les 20 et 21 novembre, puis les 23 et 24 novembre derniers, les conférences d'Unil Graphical et Unil Europa.

Ces réunions internationales regroupant des représentants des cinq parties du monde sont un moment privilégié du débat et de la prise de décisions.

Elles sont maintenant devenues – il n'en a pas toujours été ainsi – de véritables lieux de débats constructifs. Divers et variés, selon l'expression utilisée, ils permettent l'échange d'informations et de vérifier la communauté des intérêts et des objectifs. Ainsi s'ouvrent des perspectives concrètes d'initiatives coordonnées dont beaucoup peuvent prendre appui sur un bilan déjà significatif.

A analyse de plus en plus partagée sur le rôle des multinationales et des gouvernements à orientation ultralibérale, correspondent des actions communes, en parti-

culier pour imposer des accords mondiaux, le respect des droits syndicaux, la défense d'entreprises et d'emplois.

Les délégués se sont rejoints pour considérer l'importance de la constitution de réseaux favorisant l'information réciproque et rapide, une meilleure connaissance mutuelle et des ripostes collectives aux mauvais coups des multinationales. A la solidarité traditionnelle s'ajoute maintenant l'action solidaire et commune, à l'exemple des résultats obtenus dans les groupes Québecor (reconnaissance syndicale en Amérique du Sud et du Nord, succès contre des fermetures d'unités) et Nampak de base sud-africaine (première signature d'un accord cadre international – ACI – en Afrique).

Un syndicalisme international actif

Les interventions sur la situation préoccupante au Moyen-Orient pour les peuples concernés et la paix mondiale, celles sur la pauvreté qui se développe, dépassent

...

sent les seuls atteroiements ou l'adoption de motions pouvant donner bonne conscience : elles impliquent les syndicats dans la recherche d'actions pour agir efficacement.

La volonté d'affronter les conséquences négatives de la mondialisation se complète du souci de bien voir le monde tel qu'il est, de chercher à comprendre et trouver une voie syndicale pour jouer un rôle à la hauteur des enjeux.

Le compte-rendu présenté par Michel Muller de la délégation d'Uni Graphical qu'il a conduite en Chine et le débat qui a suivi se sont inscrits dans cette réflexion.

Les travaux des 33 organisations syndicales représentatives de 25 pays de l'Europe ont permis à leur tour de préciser les orientations au niveau de notre continent et les positions à faire valoir face aux dirigeants de l'Union européenne et au patronat. Une grande partie de la discussion a été consacrée à l'examen critique du phénomène de désyndicalisation globalement constaté et aux mesures à prendre pour l'enrayer et aller vers un renforcement conséquent. Il s'agit bien d'une crise générale du syndicalisme à laquelle il faut riposter sans attendre.

Là encore, les délégués se sont refusés à de simples constats pour afficher une détermination à combattre résolument les effets de la politique antisociale de plus en plus insupportable de l'Union européenne et des entreprises; ils se sont engagés à mieux mobiliser sur les revendications pour disposer du rapport de forces nécessaire.

Avec ces travaux, on peut affirmer que le syndicalisme international, si indispensable aujourd'hui, a des résultats positifs à son actif et bien des capacités pour répondre aux défis de notre époque.

Michel Muller a été élu président d'Unil Graphical, Philippe Givert, membre titulaire de son Comité exécutif et à l'une des vice-présidences d'Uni Europa.

La délégation de la Filpac était constituée de Michel Muller, Philippe Givert et Daniel Légerot.

Un accord contre les plans sociaux

Il mérite le détour, l'accord de groupe sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, passé entre le groupe Arjo Wiggins et les organisations syndicales. Il est en cours de finalisation, et concerne 3 680 salariés environ.

L'un des principaux négociateurs, Jean-Marie Ravé, membre du Bureau fédéral, en explique ici la teneur.

Propos recueillis par Jean Gersin



Jean-Marie Ravé, membre du bureau fédéral Filpac Cgt

Impac : où en est la négociation sur cet accord de groupe, et comment a-t-elle commencé ?

Jean-Marie Ravé (JMR) : L'accord doit être finalisé de telle manière qu'il soit applicable au 1^{er} mars. Les comités centraux d'entreprise et comités d'entreprise devront être informés et consultés courant février. Pour ce qui concerne mon établissement, celui de Besse-sur-Bray, le personnel s'est prononcé à une large majorité en faveur de la signature d'un tel accord.

L'affaire a débuté par l'application de l'article L.320-2 du Code du Travail et par l'obligation inscrite dans la loi Larcher-Borloo (n° 2005-35 du 18 janvier 2005) d'ouvrir une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en cas de mise en place d'un plan social d'entreprise. La loi ne contraint que l'ouverture de ces négociations et n'établit pas une notion d'obligation de résultat. Pourtant, la direction du groupe comme nous-mêmes nous sommes rencontrés sur la perspective d'établir des relations sociales qui évitent le recours à des plans sociaux, même si les présupposés n'étaient pas les mêmes.

Forts de cette intention, nous avons exigé et obtenu, en préalable à toute négociation, une formation technique sur ladite loi et sur la

...

■ ■ ■

GPEC. D'emblée, il a été clair que si un cabinet d'experts nous produisait un savoir indispensable, c'est bien sur les bases des orientations syndicales Cgt que nous nous apprêtons à négocier. A noter que les responsables des ressources humaines, émus par notre démarche, ont à leur tour demandé et reçu une formation identique à la nôtre sur le même sujet...

Impac : comment a été formé le « club » des négociateurs et sur quelles intentions syndicales ?

JMR : Nous avons proposé aux autres organisations syndicales que le nombre de négociateurs soit établi selon un principe de proportionnalité lié aux résultats constatés par les élections professionnelles dans le groupe. Cette manière de faire n'a pas posé de problème aux organisations CFDT, CGC, FO et CFTC. Nous avons établi d'abord notre disponibilité à aboutir à un accord dont la mise en place respecte l'information et la consultation des comités d'entreprise. Il était clairement indiqué que cette négociation n'enlèverait aucune des prérogatives des institutions représentatives du personnel. Notre souci reposait sur un mot fondamental, l'anticipation. Ainsi les plans sociaux devront être annoncés trois ans à l'avance. Si une machine est mise en cause, si des restructurations sont envisagées, avant de passer au PSE, toutes les solutions pour préserver l'existant seront examinées en fonction des délais du présent accord. Cette démarche a été présentée aux autres organisations syndicales, qui l'ont partagée, tant sur le fond que sur la forme de la négociation. Concrètement, six réunions ont été nécessaires pour bâtir le projet et quatre réunions techniques ont servi de point d'appui pour en rédiger les contenus particuliers. A cette occasion, un aller-retour a été organisé entre nos rédactions et la direction, ainsi que la définition stricte des rôles de l'expert des organisations syndicales.

Impac : peux-tu donner les points positifs de cet accord ?

JMR : Commençons par le droit syndical. Il convient de préciser

honnêtement que l'arrivée du nouveau PDG a marqué un tournant dans les relations sociales. Si nous ne nous faisons aucune illusion sur la nature de l'état-major du groupe, nous avons constaté que la nouvelle direction, déclarant jouer la carte de la transparence, se disposait à fournir aux organisations syndicales et aux institutions représentatives les éléments informatifs propres à nourrir un vrai échange social. Dévoiler à temps, en amont, les projets industriels, rompt en effet avec la pratique du secret, du non-dit, où les patrons opposent le secret des affaires aux relations sociales civilisées.

Le comité de groupe bénéficiera d'une information et d'une faculté de consultation sur les projets industriels, et sera ainsi armé pour trouver des solutions alternatives à toute solution à chaud, qui justifie tant de fois des charrettes de départs et une « gestion à chaud » des dégâts sociaux. Bien entendu, cette manière de faire, du moins dans les intentions, aura un effet d'entraînement sur le contenu des débats aux comités d'entreprise, qui auront à charge, dans leur domaine, de globaliser le débat industriel en le sortant de la simple gestion immédiate des affaires courantes de chaque établissement. Cet engagement permettra de trouver des alternatives aux plans sociaux, qui occasionnent des départs de compétences, un climat d'incertitude, une réduction du rôle des institutions représentatives du personnel et des syndicats à la simple gestion des effets sociaux des décisions prises ailleurs.

Bien entendu, la relation est établie avec le comité d'entreprise européen, dans lequel nous siégeons, avec lequel nous établissons des relations étroites sur les débats industriels et sociaux qui concernent le groupe. Il s'agit pour nous de croiser les informations, de les accumuler, pour le plus grand bien de l'anticipation nécessaire.

Impac : c'est toute une conception du fonctionnement syndical...

JMR : Bien entendu. Tu comprends, un gars de terrain, un délégué d'une usine, aura tendance à régler à chaud les événements qui se produisent dans son périmètre

d'entreprise. Il en faut, bien sûr, et des bons. C'est nécessaire, mais insuffisant. Il faut aussi une formation permanente sur les grands dossiers, du recul par rapport à l'actualité immédiate. C'est la condition pour peser sur la crédibilité des négociations. On peut même dire que le profil syndical détermine la création de ce genre de lieu de négociation à l'échelle du groupe. Ainsi, nous estimons que le comité de groupe est un lieu de débat réel, tout en affirmant, avec les autres organisations, que ce qui est prépondérant, ce sont les instances syndicales et leur orientation.

Quand la loi prévoit trois ans concernant l'information et la consultation sur des restructurations, nous constatons, dans le papier en général, et dans le groupe, qu'en fait aucune décision ne se prend brusquement. Une longue maturité préside aux grandes décisions. Concernant la décision de fermer l'usine de Fort Williams, en Ecosse, les investissements en Chine, les projets industriels concernant la République tchèque, ces délais collent avec le rythme réel du groupe et de la branche industrielle.

Impac : bon, et l'emploi ?

JMR : Nous partons de l'existence d'une pyramide des âges, d'une part, et, d'autre part, d'une véritable nécessité de formation. Les machines à gérer sont complexes, tout ne se résume pas à une commande numérique, un tutorat concernant les nouveaux arrivants doit être reconnu pour réaliser une transmission des savoirs et des savoir-faire. Ça, c'est notre vision des choses. Eux, la direction, ne voulaient en fait que partager les conséquences sociales des investissements, à savoir ne pas remplacer les départs, reconverter les postes supprimés, éviter les plans sociaux très onéreux.

Nous en arrivons au mécanisme suivant, sachant que dans la filière du papier couché nous avons anticipé la mise en place de l'accord : le salaire est garanti, le poste nouvellement occupé après la suppression d'un poste précédent est rémunéré au moins au taux du

■ ■ ■



Citizen L@gardère

L'E-media ou l'apologie de l'immédiat

« J'ai le choix entre passer pour quelqu'un de malhonnête ou d'incompétent, qui ne sait pas ce qui s'est passé dans ses usines ; j'assume cette deuxième version » tels sont les propos tenus par Arnaud Lagardère concernant les perquisitions du siège parisien de son groupe dans l'affaire des délits d'initiés d'EADS, dont il est l'actionnaire principal avec le groupe Daimler Chrysler.

Si « Arnaud » était le descendant du chevalier de la lune cela ne serait ni grave ni inquiétant, mais voilà il est né Lagardère, de ceux qui viennent à vous si vous ne venez pas à eux, et est aujourd'hui à la tête d'un des premiers groupes multimédias internationaux, le seul en France, Lagardère Active Media.

David
Dugué

C'EST EN PROCÉDANT au rapprochement d'Hachette Filipacchi Médias, leader mondial de la presse magazine, et de Lagardère Active, le pôle audiovisuel du groupe, que l'héritier de Jean-Luc entend mettre en marche les forces nécessaires afin de réussir le passage de l'information papier au numérique. Il estime que la presse quotidienne n'a plus qu'une dizaine d'années à vivre, la dématérialisation du support traditionnel étant pour lui inéluctable à l'instar de ce que vit l'industrie du cinéma où la projection numérique prend inexorablement la place de la pellicule. Notre sémillant quadra n'a jamais été aussi près d'atteindre son rêve, recentrer les activités de son groupe sur les médias seulement, cette perspective lui avait valu en son temps les foudres de son géniteur, sûrement partisan du vieil adage « Il ne faut pas mettre tous ses œufs dans le même panier ».

...

salaires précédents, personne n'est mis au placard sur des postes mouroirs. Un dispositif de fin de carrière (DFC) est créé, distinct de la question de la pénibilité et ses effets. Cette distinction est importante, le problème de la pénibilité sera traité, mais de façon séparée. Il s'agit que tous les factionnaires, ceux qui sont en travail posté, et qui travaillent huit heures de rang, quel que soit le personnel, bénéficient du dispositif.

Le contrat de travail dans le cadre du DFC est suspendu et non rompu, les éligibles restent donc à l'effectif. Ils devront avoir 57 ans au moins à la date d'entrée dans le dispositif, partir à la retraite à la date d'acquisition du taux plein, moyennant une ancienneté d'au moins une année complète en faction, à raison de un mois par année de faction avec un maximum de 36 mois.

Le revenu de remplacement, soumis au régime général des impôts sur le revenu et à l'ensemble des prélèvements sociaux (à l'exclusion des Assedic), est versé par l'entreprise, et représente 80% de la rémunération brute, perçue par le bénéficiaire, calculés selon ses 12 dernières mensualités.

Impac : et l'emploi de l'avenir, celui des jeunes ?

JMR : L'engagement en termes d'embauche est le suivant : le groupe s'engage à remplacer dans le périmètre du groupe France au minimum deux tiers des départs des salariés en faction au 31 décembre 2006, soit dans un cadre de CDI, de CDD uniquement dans le cadre de contrat d'apprentissage ou de formation en alternance. On a accepté les CDD pour le cas de professionnels du papier. Les remplacements devront intervenir au plus tard trois mois suivant l'expiration du dispositif DFC.

Restent plein de choses, la pénibilité, la formation professionnelle, les classifications et la grille salariales, la question de la mobilité. Mais nous avons le sentiment de contribuer à stopper l'hémorragie des effectifs, sans nous lier les mains, et de montrer que c'est possible.

...

Le choix de la nouvelle génération

Pour s'appuyer sur le puissant bailleur de fonds qu'est la publicité, Lagardère Active Media fusionnera les régies publicitaires des pôles presse magazine (Interdeco) et audiovisuelles (Lagardère Active Publicité), donnant ainsi naissance à la deuxième régie de France, qui s'appellera Lagardère Publicité en France et Lagardère Global Advertising à l'international. Cette nouvelle organisation a pour objectif d'accroître le chiffre d'affaires et de, parallèlement, diminuer les coûts de fonctionnement au travers de synergies dont les salariés seront, comme à l'accoutumée, les premiers informés par lettre (ou e-mail) recommandée de licenciement. Mais elle a aussi été conçue afin de donner les moyens à Lagardère Active Media d'accompagner l'évolution de son « business model » par une stratégie d'alliances et d'acquisitions dans le numérique.

Les bonnes recettes de chez Hachette

Lagardère Active Media regroupe donc les activités presse, radio, TV et numérique. En France, ses activités sont constituées par le pôle Presse Magazines, qui édite plus de 260 titres publiés dans 40 pays, ce qui en fait le premier éditeur de presse magazine au monde. Pour le seul territoire national c'est plus d'une soixantaine de titres, dont *Elle*, *Paris Match*, *le Journal du dimanche*, *Télé 7 jours*, mais aussi des participations dans *le Monde* et dans le groupe Amaury (*le Parisien*, *l'Equipe*). Le pôle Audiovisuel qui comprend Europe 1, 20 % de Canal+, les activités musique (Europe 2, RFM, Europe 2 TV, MCM, Mezzo), les activités jeunesse (Canal J, TiJi, Filles TV, Gulli), et les activités de production TV, Lagardère Images, nouveau pôle de production audiovisuel du groupe.

Actionnaire à 49 % de la société des Nouvelles Messageries de la Presse Parisienne, qui assure la distribution des journaux et des magazines, il estime qu'il faut mettre en place rapidement un plan de restructuration vigoureux. Sûrement dans le but de permettre à tous les titres de continuer à être distribués dans l'esprit originel de la loi Bichet ?

Que nenni ! cette « prescription » économique, après lecture du chiffre d'affaires de la société qui enregistre pour 2005 un déficit d'exploitation de 12,3 millions d'euros, est en réalité une menace lancée au visage des autres éditeurs. Ceux qui ont commis l'insigne erreur de penser qu'Arnaud, afin d'aider la société, accepterait de suspendre le versement au Groupe Lagardère de 17 millions d'euros de subvention annuelle. La réponse ne laisse aucun doute sur ses intentions : Si cette subvention ne lui était

pas versée, il pourrait tout simplement partir. Selon un éditeur « *sa part dans la société ne vaudrait pas grand-chose et il serait aisé de le remplacer par un financier* ». Mais partir ne signifie, seulement pas revendre ses actions mais aussi retirer du marché des NMPP, les titres de son groupe, qui représentent à eux seuls 15 % du chiffre d'affaires. Que les choses soient bien claires, le Tycoon Lagardère n'est pas un philanthrope.

Communiquez, communiquez cela rapportera bien quelque chose

Sa véritable ambition est de s'imposer comme l'un des leaders internationaux de l'édition de contenus sur tous médias, le rachat de Times Warner Book aux Etats-Unis pour près de 540 millions de dollars US a déjà positionné le groupe Lagardère comme le troisième éditeur mondial.

L'étape suivante est de faire de Lagardère Active Media une "brand factory" (une fabrique de marques) mondiale, en se servant, par exemple, du modèle du magazine *Elle*, afin d'être capable de couvrir, à terme, l'ensemble des enjeux de cibles et de marchés multi-médias et multi-géographies, en clair être en capacité de toucher tous les publics afin que la publicité soit visible et donc synonyme de chiffre d'affaires florissant. Pour cela, il est essentiel à celui qui semble être le nouveau « Messier » d'accélérer sa transformation numérique, surfer sur l'instantanéité de l'information pour briser sa périodicité, telle que celle des quotidiens ou des magazines, et de gagner le défi du Web 2.0. Pour y parvenir, le boulimique est sur le point de racheter *Newsweb*, qui est constitué autour du succès de sites Internet comme *sports.fr*, *boursier.com* ou *sport4fun*, et un portail de paris sportifs en ligne. *Sports.fr* le numéro 1 des sites indépendants traitant de l'actualité sportive, enregistre une audience de 1,3 millions d'internautes par mois.

La seule ambiguïté dans la démarche du Golden Boy est le sport, thème de développement majeur du groupe confirmé par la spectaculaire acquisition de Sportfive, activité légèrement hors jeu par rapport à la stratégie annoncée de recentrage sur les seules activités multimédias.

Ne nous méprenons pas, la naissance de l'écurie Lagardère (cela doit être génétique) où les chevaux sont remplacés par des sportifs de haut niveau, Amélie Mauresmo en étant la dernière pensionnaire, reste toujours de la stratégie de communication : le sportif est un support publicitaire bien plus lucratif que le bourrin.

La monnaie de nos singes

Le Medef s'apprête, fin janvier, à délivrer au public sa parole magistrale sur la présidentielle, sous forme d'un livre blanc. Tremblons, manants, nos maîtres parlent.

Pour l'heure, début janvier, le même patronat commet une petite plaquette (grise mais bilingue, s'il vous plaît, français-anglais) intitulée, en toute simplicité, « Recommandations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés cotées » (ouf).

Croyez-vous que Dame Parisot, taulière des PDG, prône la transparence et enjoint ses fiers capitaines d'industrie de mettre bas les masques, afin de dévoiler le véritable montant de leurs émoluments ?

Que nenni !

Voilà le pathos de Parisot : « *La rémunération des dirigeants de l'entreprise doit être mesurée, équilibrée, équitable et renforcer la solidarité et la motivation à l'intérieur de l'entreprise. Le souci d'explication et d'équilibre doit également prévaloir à l'égard des actionnaires.* »

Elle doit aussi tenir compte, dans la mesure du possible, des réactions des autres parties prenantes de l'entreprise, et de l'opinion, en général. Elle doit enfin permettre d'attirer, de retenir et de motiver des dirigeants performants. »

Certes...

Bon, alors, combien qu'y gagnent, nos tauliers ? Parisot, elle fait dans la com', à IPSOS, ni dans le social ni dans l'information.

La monnaie de nos singes, c'est comme l'énigme du masque de fer, ou le secret de la grande pyramide...

Syndicat Sip-Filpac Cgt

Le 20 novembre dernier, les représentants des imprimeurs rotativistes ont adopté les statuts de leur nouveau syndicat Sip-Filpac Cgt. Gérard Letreguilly en a été élu secrétaire général.



Gérard Letreguilly,
membre du Bureau fédéral
de la Filpac Cgt.

Impac : En quoi la création du syndicat des imprimeries parisiennes améliore-t-elle les capacités des rotativistes Cgt de défense des revendications ?

Gérard Letreguilly (GL) : La création du syndicat des imprimeries parisiennes n'a pas pour vocation la défense des intérêts des seuls rotativistes. Comme le prévoient ses statuts, il s'agit bien d'inscrire Sip dans une démarche syndicale nouvelle en direction de tous les personnels des imprimeries, qu'ils soient de la presse ou du labeur.

Impac : Comment le Sip Cgt s'inscrit-il dans le dépassement des corporatismes ?

GL : En ce qui concerne la presse, nous avons vécu pendant des années sur un fonctionnement catégoriel qui pouvait se justifier compte tenu de la diversité des métiers et des effectifs que comptaient les entreprises de la presse parisienne.

L'analyse sérieuse des accords sociaux et professionnels signés en novembre 2004 pour la PQN montre bien qu'aujourd'hui le fonctionnement catégoriel tel qu'il existait n'a plus de sens, puisque les frontières entre différentes tâches ou métiers ont complètement disparu.

A titre d'exemple, l'ancien photographe, nouveau technicien de préparation, ou l'ancien ouvrier du départ, nouvel opérateur de conditionnement, interviennent désormais sur certaines fonctions liées à la rotative.

Dès lors, rester enfermé dans un fonctionnement syndical catégoriel et faire croire aux salariés qu'ils pourront encore se défendre grâce à ce type de pratiques relève au mieux d'une méconnaissance totale des évolutions techniques, au pire d'une stratégie suicidaire.

Si nous avons choisi de faire évoluer nos pratiques syndicales qui nous assuraient auparavant, il faut bien le reconnaître, une certaine tranquillité et une indépendance plus grande, si nous avons décidé de procéder à de telles transformations, ce n'est certainement pas dans un but hégémonique mais tout simplement parce que nous considérons que c'est la seule voie qui peut nous permettre une fois de plus de répondre au défi que nous a lancé le patronat. J'ajouterai que cette démarche n'est pas nouvelle pour les rotativistes. Déjà, dans les années 1987-88, les secrétaires des sections départ et rotativistes avaient mis en place à

Paris un accord dit « d'interférence » avec pour objectif la création d'une seule et même catégorie technique. Le départ des anciens secrétaires et l'arrivée de nouveaux dirigeants n'auront malheureusement pas permis d'aller au bout de cette démarche. Ce seul exemple illustre bien la clairvoyance de nos aînés qui tentaient déjà il y a quinze ans de préparer les salariés des imprimeries aux évolutions auxquelles nous sommes aujourd'hui confrontés.

Impac : Le fait de créer un syndicat hors du SGLCE est-il conditionné par de simples différences d'orientation ?

GL : Des différences d'orientation quant aux actions à mener mais aussi des divergences de conception syndicale qui se sont affirmées ces dernières années.

La question clé porte sur la meilleure réponse à apporter pour le maintien et le redéploiement de la Cgt dans nos secteurs d'activité. Doit-on accepter de subir les restructurations et tenter de préserver nos bases syndicales, quitte à les inscrire dans des bunkers condamnés à terme à la marginalisation et à la disparition ou doit-on, car cela est encore possible, nous appuyer sur nos bases, fortes d'une expérience syndicale historique, et nous redéployer dans les nouveaux secteurs de la presse écrite tels qu'ils évoluent. En fait, nous sommes en plein dans le débat qui traverse toute la Cgt, concernant l'évolution du champ professionnel des fédérations. Nous sentons bien se dessiner deux grandes orientations. L'une que nous soutenons consiste à renforcer la Filpac autour des industries des contenus et des contenants, l'autre défendue, entre autres, par les journalistes se propose de préserver un syndicalisme spécifique des salariés des contenus dans lequel les travailleurs de cette sphère s'adresseraient à l'intelligence du citoyen, en l'éduquant, en le distrayant et en l'informant. Les tenants de cette position vont jusqu'à décréter qu'il y aurait plus de convergences entre un journaliste, un plasticien, un musicien ou un comédien qu'entre un rotativiste et un journaliste. Si cette thèse devait l'emporter, nous entérinerions la division des salariés qui participent à la conception et à la réalisation des produits de communication. Nous assisterions très certainement à un éclatement de nos forces syndicales Cgt et

nous abandonnerions de ce fait le combat mené par les ouvriers du Livre tout au long de leur histoire pour le pluralisme et la liberté de la presse. Avec la création de Sip à Paris, nous proposons également le rassemblement de nos forces syndicales autour d'une nouvelle Union des syndicats de trois filières de métiers : Edition, Impression, Distribution. Plutôt que de décréter la mise en place d'un syndicat unique, nous préférons en effet une approche plus réaliste et plus pragmatique. Car, avant de prétendre réunir tout le monde dans un seul syndicat, tentons déjà de réunir les salariés par secteurs. Pour être au plus proche des syndiqués que nous prétendons représenter nous devons avoir un langage bien compris de nos adhérents, celui du métier en fait partie. Des étapes seront évidemment nécessaires mais une chose est certaine: il nous faut adapter, sans plus tarder, notre structure à cette réalité et ne pas tenter d'imposer un discours généraliste éloigné du quotidien des salariés.

Impac : S'agissant des gratuits, qui ont pris une extension énorme, quelle est la position du Sip Cgt ?

GL : Si le contenu des journaux gratuits fait l'objet d'une véritable préoccupation sur le rôle même de la presse et de son impact sur le pluralisme et la démocratie en France, il n'en demeure pas moins que c'est aujourd'hui une réalité qu'il nous faut prendre en compte. Avec la sortie du gratuit « *Bolloré-le Monde* » c'est près de 1 700 000 exemplaires distribués dans la capitale. Cela représente une opportunité de charge de travail importante pour les différentes imprimeries de la presse parisienne. Ce sont de véritables solutions d'emplois pour les années à venir à condition que nous soyons capables de faire respecter les règles de fabrication à l'ensemble des éditeurs de gratuits, en particulier au quotidien 20 minutes qui depuis plus de quatre ans joue au chat et à la souris avec notre organisation. Nous considérons enfin que la presse gratuite doit participer financièrement au développement de la presse payante, elle ne peut rester en marge du système et ne faire l'objet d'aucunes règles.

L'avenirr, **2r** c'est mieux avec



Retrraite - Prrévoyance - Éparrgne - Assurrance Santé

Voir l'avenir avec sérénité. Avec un partenaire qui soit un allié solide. 1^{er} groupe interprofessionnel français de retraite et prévoyance complémentaires des salariés et des retraités, avec plus de 7 millions de personnes assurées. **Un soutien.** Créé depuis plus de 50 ans par de grandes entreprises pour améliorer la protection sociale de leurs salariés. **Une caution.** Géré paritairement par près de 600 administrateurs, implantés régionalement et tous acteurs de la vie économique et sociale. **Une présence régionale forte.** 3 600 salariés experts, un réseau de plus de 80 implantations régionales, et 250 permanences ponctuelles sur tout le territoire français.

ag2r
PRÉVOYANCE
www.ag2r.com