

impac

• décembre 2018
janvier, février 2019
CPPAP : 0715 S 07535
numéro

177

• 2,50€

**FILIERE DISTRIBUTION, PRESSE /
PAGE 20**

**Liberté, indépendance,
pluralisme et solidarité**

LIBERTÉ DE LA PRESSE / PAGE 22

**Macron ordonne la fin de
la liberté de la presse**

ENTRETIEN / PAGE 24

**Bernard Friot :
«Nous pouvons
organiser nous mêmes
le travail...»**

PAGES 4-14 > GRAND FORMAT

**FORMATION
PROFESSIONNELLE,
RETRAITES,
REPRÉSENTATIVITÉ :**

RÉAGIR!



PRESSION GARANTIE MEDEF

impac /177/ sommaire



GRAND FORMAT pages 4-14

- 1). Formation professionnelle, le patronat en embuscade
- 2) AGIRC-ARRCO, le bal masqué du libéralisme
- 3) Nouvelles représentativités des salariés, survivre ou inventer

FILIÈRE DISTRIBUTION pages 16-18 FILIÈRE PRESSE

Note à l'attention de la commission de la Culture, de l'Éducation et de la Communication relative à la consultation de la CGT FILPAC

FILIÈRE DISTRIBUTION pages 20-21

Liberté, indépendance, pluralisme et solidarité

FILIÈRE PRESSE page 22

Macron ordonne la fin de la liberté de la presse

ENTRETIEN page 24-26

Bernard Friot :
« Nous pouvons organiser nous-mêmes le travail, sans employeurs, ni prêteurs... »

LECTURES page 28



impac n°177 – décembre 2018, janvier, février 2019 – 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**

Ont participé à ce numéro : **Jacques Dimet, Bernard Friot, Yvon Huet, Pascal Le Boulc'h, Pascal Lefèbvre, Jean-Philippe Maréchal, Jean-François Ropert, Fabrice Roy /**

Coordination : **Pascal Le Boulc'h, Jacques Dimet /** Maquette, direction artistique : **Frédéric Joffre /**

Correction : **Philippe Zirn /** Photos : FILPAC CGT, Fotolia, D.R. / Illustrations : **Rust /**

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 RIVET, 87000 Limoges.



La FILPAC CGT respecte les règles de triage éco-citoyen pour toutes ses publications



Rien ne fera taire la révolte !

 PASCAL LEFÈVRE,
ADMINISTRATEUR DE LA FILPAC CGT

L'année 2018 a été marquée par l'empreinte d'une politique toujours plus néolibérale du pouvoir et d'une violence d'État rarement atteinte dans l'histoire contemporaine de notre pays.

Les ordonnances Macron de casse du droit social se mettent en place en dépit de plus de dix semaines de mobilisations sociales en 2017. S'ensuivent, en septembre, les réformes de la formation professionnelle et du renforcement du contrôle des privés d'emplois pour les radier plus rapidement de leurs droits à l'assurance chômage.

Après une mobilisation intersyndicale et de la CGT cheminots en particulier, Édouard Philippe passe en force et privatise le service public du ferroviaire entraînant notre pays vers une détérioration massive du réseau ferré et un accroissement prévisible de l'accidentologie.

La violence d'État est au plus haut niveau de l'institution avec l'affaire Benalla, garde du corps personnel du président filmé pendant qu'il tabasse un manifestant sous l'œil complice de policiers dressés à la répression.

Seule réponse aux mobilisations sociales, cette violence intolérable de l'institution du fait de son office policier prendra par la suite des formes rarement atteintes dans l'histoire contemporaine (mis à part les meurtres commis par la police française le 17 octobre 1961 avec les Algériens jetés dans la Seine ou au métro Charonne le 8 février 1962).

L'image de jeunes lycéens agenouillés ou face au sol rappelle le début d'heures sombres qui avaient amené la bête immonde au pouvoir.

Le nombre de blessés graves (éborgnés, mains et pieds arrachés, mâchoires fracturées) lors de l'irruption de la mobilisation des « oubliés » de la République, dite des « gilets jaunes », donne toute la dimension insupportable d'une répression féroce du peuple par un pouvoir au service des ultra riches, du grand patronat.

Mais rien n'y fait, ni la violence ni les faux-semblants d'un débat cadencé par celui qui méprise celles et ceux qui ne sont pas de sa classe sociale ne suffiront à faire taire la révolte d'un peuple qui décide d'en terminer avec une politique au service des puissants.

“

Seule réponse aux mobilisations sociales, cette violence intolérable de l'institution du fait de son office policier prendra par la suite des formes rarement atteintes dans l'histoire contemporaine. ”

2018 marque un virage important au niveau de la mobilisation sociale tant au niveau du nombre de luttes sociales menées en tout point du territoire qu'au niveau de son élargissement populaire.

Mais c'est aussi l'année d'un virage ultra violent du pouvoir en place, effrayé par cette vague irrésistible de justice sociale, fiscale voulant en finir avec un système destructeur

d'humanité et de la planète. Alors vive 2019, que nos mobilisations soient toujours plus fortes et imposantes, que la grève interprofessionnelle se généralise pour qu'enfin nous nous libérions de nos chaînes ! ●



À l'heure où le règne d'Emmanuel Macron, pris dans la tourmente des gilets jaunes, aborde un tournant social et politique crucial, la rédaction d'Impac a cru bon de rappeler l'ampleur des réformes sociales sur la formation professionnelle, les retraites et la représentativité salariale et les mobilisations syndicales qu'elles exigent. Récapitulatif.

CAC 40 +0,68% 5 144,06

COMPOSITION DE L'INDICE

Capitalisation de l'indice CAC 40 : 1447,85 Md€

COURS	VARIATION	OUV.	+HAUT	+BAS	VOLUME	CAPITALISATION*
238,95€	+0,67%	239,40€	239,50€	237,85€	141 156	121,14 Md€
45,17€	-0,36%	45,36€	45,39€	44,98€	1 512 618	114,57 Md€
176,20€	+0,69%	175,85€	176,55€	174,85€	200 613	98,65 Md€
63,98€	+0,64%	63,79€	64,13€	63,51€	672 279	80,23 Md€
63,55€	-0,71%	63,45€	63,52€	63,00€	861 323	79,24 Md€
52,11€	+0,11%	52,08€	52,11€	51,98€	1 109 109	62 Md€
378,20€	+0,11%	378,10€	378,10€	377,90€	109 999	53 Md€
64,41€	+0,11%	64,41€	64,41€	64,41€	109 999	53 Md€
98,52€	+0,11%	98,52€	98,52€	98,52€	109 999	53 Md€
36,57 Md€						
36,1 Md€						
35,36 Md€						
34,64 Md€						
30,79 Md€						
28,25 Md€						
28,09 Md€						
27,93 Md€						
25,17 Md€						

Ordonnances de 1945

1). Formation professionnelle LE PATRONAT EN EMBUSCADE

Quand le capital se sent tellement fort qu'il renvoie sur l'individu la responsabilité et la charge de son propre asservissement. Un exemple nous en est donné par le biais de la formation professionnelle : l'organisation patronale des employeurs de ce secteur veut libéraliser le marché de la formation, comme si elle n'était qu'une marchandise permettant de faire des profits.

La formation professionnelle est un élément structurant de l'activité syndicale depuis son origine, tout particulièrement dans l'imprimerie où les premiers ouvriers du Livre s'organisaient déjà sur ces enjeux. La structuration actuelle du système de formation français date de bientôt cinquante ans puisque c'est suite aux mobilisations de mai 1968 et du « constat » de Grenelle du 27 mai 1968 que les organisations syndicales et patronales signaient le 9 juillet 1970 un « accord sur la formation et le perfectionnement professionnel ». Avant cet accord et la loi du 16 juillet 1971 qui en découle, le droit à la formation professionnelle s'organisait autour de la notion de « promotion sociale ». Dès lors on utilisera celle d'« éducation permanente ». C'est par la loi du 5 mai 2004 qu'elle sera remplacée par « formation tout au long de la vie » encore utilisée aujourd'hui.

Au fil du temps on peut mesurer que l'évolution des termes utilisés n'est pas neutre. On passe d'une formation professionnelle au service de l'évolution des personnes dans leur vie personnelle et professionnelle, la promotion sociale, à une volonté plus large d'émancipation de l'individu, l'éducation permanente, pour revenir à une formation strictement professionnelle : la formation tout au long de la vie.

Servir l'entreprise

Aujourd'hui, la volonté du gouvernement est de restreindre toute organisation publique de la formation professionnelle aux seules fins de servir l'entreprise et ses besoins de main-d'œuvre. Et même, dans la mesure du possible, de renvoyer sur la personne la responsabilité de son « employabilité ».

La régression du financement solidaire de la formation professionnelle est à mettre en parallèle avec celle plus générale du financement de la protection sociale, justifiée toujours par le même argument de baisse du coût du travail. Le capital ne s'y trompe pas. Le rapport de forces lui est tellement favorable qu'il peut se permettre de remettre en cause les fondements du modèle social français issue de l'ordonnance du 4 octobre 1945 sans plus d'émotion que ça.

Le nouveau statut du travail salarié de la CGT

La CGT, plus que jamais en quête « d'un plan qui couvre l'ensemble de la population du pays contre l'ensemble des facteurs d'insécurité », revendique depuis maintenant plus de dix ans un nouveau statut du travail salarié intégrant en outre la couverture d'un nouveau risque : la sécurité sociale professionnelle.

La formation professionnelle est, de fait, l'axe central de cette nouvelle sécurité sociale professionnelle¹, puisque le risque social repose principalement sur l'absence de la qualification et/ou l'obsolescence des compétences². Deux situations auxquelles est censée répondre la formation professionnelle.

C'est avec cet objectif que la CGT s'est positionnée et a construit ses propositions dans les négociations en cours en partant des besoins des travailleurs, tout au long de leur vie professionnelle pour :

- une formation initiale, sous statut scolaire ou en apprentissage de qualité et diplômante, avec la possibilité d'y

EXPOSÉ DES MOTIFS DE L'ORDONNANCE DU 4 OCTOBRE 1945 (extraits)

« La sécurité sociale est la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. Trouvant sa justification dans un souci élémentaire de justice sociale, elle répond à la préoccupation de débarrasser les travailleurs de l'incertitude du lendemain, de cette incertitude constante qui crée chez eux un sentiment d'infériorité et qui est la base réelle et profonde de la distinction des classes entre les possédants sûrs d'eux-mêmes et de leur avenir et les travailleurs sur qui pèse, à tout moment, la menace de la misère.

« Envisagée sous cet angle, la sécurité sociale appelle l'aménagement d'une vaste organisation nationale d'entraide obligatoire qui ne peut atteindre sa pleine efficacité que si elle présente un caractère de très grande généralité à la fois quant aux personnes qu'elle englobe et quant aux risques qu'elle couvre. Le but final à atteindre est la réalisation d'un plan qui couvre l'ensemble de la population du pays contre l'ensemble des facteurs d'insécurité ; un tel résultat ne s'obtiendra qu'au prix de longues années d'efforts persévérants, mais ce qu'il est possible de faire aujourd'hui, c'est d'organiser le cadre dans lequel se réalisera progressivement ce plan. »

revenir au moins pendant les premières années de vie active dans le cadre de la formation initiale différée ;

- une formation professionnelle continue pour répondre aux besoins de l'entreprise et assurer la capacité des salariés à occuper un emploi et d'évoluer dans l'emploi ;
- une formation longue et qualifiante pour les reconversions professionnelles choisies ou subies.

Il existe aujourd'hui différents dispositifs qui ont chacun leur utilité. Malheureusement, leurs définitions et contours sont volontairement confus pour permettre au patronat de mieux se les approprier pour financer ce qui relève du plan de formation de l'entreprise et de leurs obligations légales.

Les besoins en formation

Les besoins en formation des entreprises et des personnes ne sont pas nécessairement opposés. Mais les moyens d'y répondre doivent être différents selon qu'ils sont mobilisés par l'entreprise, la personne au-delà de son statut de salarié, ou d'un commun accord.

La CGT (...) revendique depuis maintenant plus de dix ans un nouveau statut du travail salarié intégrant en outre la couverture d'un nouveau risque : la sécurité sociale professionnelle.

1. Capacité d'une personne à exercer un métier ou un poste de travail.
2. Aptitudes mises en œuvre en situation de travail.

Pour la CGT³, il est indispensable de préserver au moins trois dispositifs correspondant à chacune des trois situations :

- un congé individuel de formation, à l'initiative exclusive de la personne ;
 - un dispositif du type du CPF actuel constituant un socle mobilisable par le salarié soit :
 - pour un projet partagé et reconnu par son employeur, sur le temps de travail ;
 - pour des formations courtes, hors temps de travail ;
 - pour des formations sur le temps de travail dans les cas prévus par le Code du travail.
 - un plan de formation de l'entreprise à la main de l'entreprise (direction et représentants du personnel).
- Pour que ces dispositifs fonctionnent, il faut qu'ils soient financés.

Le rejet par la CGT de l'accord de 2013

Si la CGT n'a pas signé l'accord de 2013, c'est essentiellement pour cette raison. Quel intérêt à créer des nouveaux droits : CEP – entretien professionnel – CPF, si de nouveaux moyens n'y sont pas associés ? Sauf à créer des frustrations ou des droits qui ne sont effectifs que pour ceux qui en ont les moyens.

Le lobbying de la Fédération de la formation professionnelle (FFP, organisation patronale des employeurs de la formation professionnelle) pour libéraliser le marché « comme les autres » de la formation professionnelle a trouvé écho auprès du gouvernement.

Ensemble, ils aspirent à supprimer les intermédiaires pour que l'achat de formation devienne un geste de consommation courante financée par les consommateurs eux-mêmes : les entreprises et les personnes elles-mêmes sans intermédiaires tels que les OPCA, les FONGECIF et autres structures paritaires qui sont un frein aux achats compulsifs et qui constituent des outils de centralisation et de mutualisation d'achat nuisibles aux intérêts des gros organismes de formation. Qu'importe que la formation corresponde à un besoin réel de la personne, de l'entreprise, voire de la nation, tant que le client est content... L'impact de la baisse de la contribution instaurée en 2013 pourrait néanmoins être nuancée en considérant que le 1 % restant est totalement mutualisé alors que seulement 0,7 % l'était antérieurement. Mais les chiffres sont têtus et les premières mesures de l'impact de cette réforme confirment nos craintes. Les entreprises investissent moins dans la formation (baisse globale de la part des dépenses de formation rapportée au produit intérieur brut). Les formations sont de plus en plus courtes (baisse de la qualité de la formation pour la limiter aux apprentissages strictement utilitaristes dans l'entreprise). Les dépenses de formation des entreprises, dans le cadre de leur contribution légale, sont de plus en plus orientées vers la formation des demandeurs d'emploi. Ce qui serait une bonne chose si cette

3. Cf *Écho des négos sur la formation professionnelle* n°2.

Au-delà des dispositifs et des moyens, le patronat entend profiter de cette réforme pour faire évoluer le contenu et la finalité des formations à son bénéfice exclusif (...)

évolution ne venait pas pallier le désengagement de l'État et des entreprises, et ne se faisait au détriment de la formation des salariés en activité.

Faudra-t-il que le salarié soit privé d'emploi pour qu'il puisse accéder à une formation ? C'est bien ce que porte le patronat et une majorité d'organisations de salariés, en considérant, par exemple que le financement de formations longues permettant reconversions et évolutions professionnelles (le congé individuel de formation – CIF) ne seraient plus accessibles qu'aux seuls demandeurs d'emploi.

Quoi qu'il en soit, pour la CGT, cette nouvelle réforme devrait être l'occasion d'obtenir un financement de la formation professionnelle à hauteur des besoins.

Or, ce qui se profile va plutôt dans l'autre sens.

La formation professionnelle au bénéfice du patronat

Patronat et gouvernement envisagent, à ce jour, un niveau de contribution équivalent avec la volonté de fusionner la contribution formation professionnelle avec la taxe d'apprentissage. Soit une contribution globale de 1,68 %, même si les organisations patronales ont bien conscience que « le pied va avoir du mal à rentrer dans la chaussure ».

Si on associe cette volonté à celle, déjà bien avancée avec la réforme de 2013-2014, de supprimer l'obligation légale de financement de la formation professionnelle, cette réforme a de forte de chance de voir consacrées les orientations du MEDEF-CFDT de transformer l'obligation légale en obligation conventionnelle. L'effet direct de ce changement sera de renvoyer le financement de la formation professionnelle à des accords à durée déterminée, revus régulièrement (du type des accords conventionnels pour l'assurance chômage) afin de déterminer « paritairement » les moyens nécessaires aux besoins de formation avec, comme corolaire, la participation des salariés par le biais de la mise en place d'une « contribution salariale ».

Au-delà des dispositifs et des moyens, le patronat entend profiter de cette réforme pour faire évoluer le contenu et la finalité des formations à son bénéfice exclusif en renvoyant sur les branches l'organisation du système de formation.

Sur le contenu, il ne souhaite financer que ce qui est directement utile à l'entreprise : les compétences. Charge à l'État et à la personne de financer la qualification et, a fortiori, le développement personnel.

Sur la finalité de la formation le patronat cherche également à « optimiser ses dépenses » de formation en intervenant sur les référentiels des certifications et diplômes. Hors de question pour lui de se préoccuper de l'émancipation des personnes. Ce qui l'intéresse, ce sont des formations à vocation purement utilisatrices.

La certification « socle de compétences »

De ce point de vue, la mise en place de la certification « socle de compétences » CléA est très inquiétante. Cette certification, censée pallier les défaillances de la formation initiale, risque en réalité de permettre au patronat d'en faire le seuil minimum requis pour pouvoir prétendre au SMIC. D'où sa volonté de faire en sorte qu'elle soit la plus élevée possible.

De plus la création de CléA a permis de capter tous les budgets

anciennement alloués à la lutte contre l'illettrisme. Alors que la formation professionnelle était un des rares éléments de protection sociale où la hiérarchie des normes était préservée, le transfert de la responsabilité de son organisation aux branches s'inscrit dans la continuité de la casse du modèle sociale français, de la libéralisation du pays et des lois travail I et XXL.

Ce transfert sur les branches aura aussi comme effet d'accélérer les inégalités et la mise en concurrence des travailleurs par la mise en concurrence des règles sociales qui régissent leur secteur d'activité. Le tout dans un contexte de menace à l'emploi qui facilite le nivellement par le bas des règles sociales.

Face à ce tableau inquiétant, nous pouvons légitimement nous interroger sur notre capacité à agir, à mobiliser. Contrairement aux idées reçues, la formation n'est pas un sujet compliqué, réservé aux spécialistes.

Tout le monde se forme au travail. De manière formelle (en cours, en face à face pédagogique) ou informelle (le collègue qui vous explique « un truc », le chef qui vous montre, des recherches que vous faites sur Internet...).

Et c'est bien par ce que vous avez appris, par ce que vous connaissez et ce que vous êtes capable de mettre en œuvre pour répondre aux besoins de production de l'entreprise que vous êtes jugé, évalué. Et c'est bien au regard de cette évaluation, de ce jugement, que vous êtes estimé, payé, et au-delà apprécié et respecté.

Agir pour la formation professionnelle

Pour la formation, comme pour le reste de ce qui concerne votre travail, vous avez deux options :

- soit vous faites confiance à votre employeur ;
- soit vous vous occupez de vos affaires directement ou en vous appuyant sur votre organisation syndicale.

Les salariés, avec la CGT, ont la possibilité d'intervenir en matière de définition des besoins :

- Pour la personne, le conseil en évolution professionnelle peut permettre à chacun et en dehors de l'entreprise de se faire accompagner pour réfléchir à sa situation professionnelle. L'entretien professionnel peut permettre au salarié de réfléchir à sa situation professionnelle dans l'entreprise, d'en parler avec son supérieur hiérarchique et de lui faire des propositions. Ça c'est quand ça se passe bien. L'entretien professionnel peut également être une simple obligation administrative et même un moment d'évaluation et de remise en cause de « ce que je pense maîtriser » dans les pires cas. La CGT peut et doit intervenir pour faire en sorte que l'entretien professionnel soit utile et bénéfique au salarié.

- Pour l'entreprise⁴, les représentants du personnel, quand ils existent, peuvent et doivent intervenir sur la définition des besoins de formation de l'entreprise dans le cadre d'une « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » ou de toute autre réunion qui traitera des besoins de main-d'œuvre, d'évolution professionnelle et de reconnaissance des compétences et des qualifications.

- Dans la branche, la définition des besoins passe par les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) qui s'ils sont au service de la Commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle (CPNE-FP), sont donc également au service des salariés de la branche et des représentants du personnel. D'ailleurs, pour être efficace, ils doivent obtenir et croiser des

Ce transfert sur les branches aura aussi comme effet d'accélérer les inégalités et la mise en concurrence des travailleurs par la mise en concurrence des règles sociales qui régissent leur secteur d'activité.

données issues d'études commandées par la branche des entreprises, et par des observatoires régionaux interprofessionnels. Autant d'informations utiles aux salariés et à leurs représentants pour la définition des besoins de formation. Outre la définition des besoins, le rôle et les prérogatives des CPNE-FP devraient sortir renforcés de la réforme en cours sur :

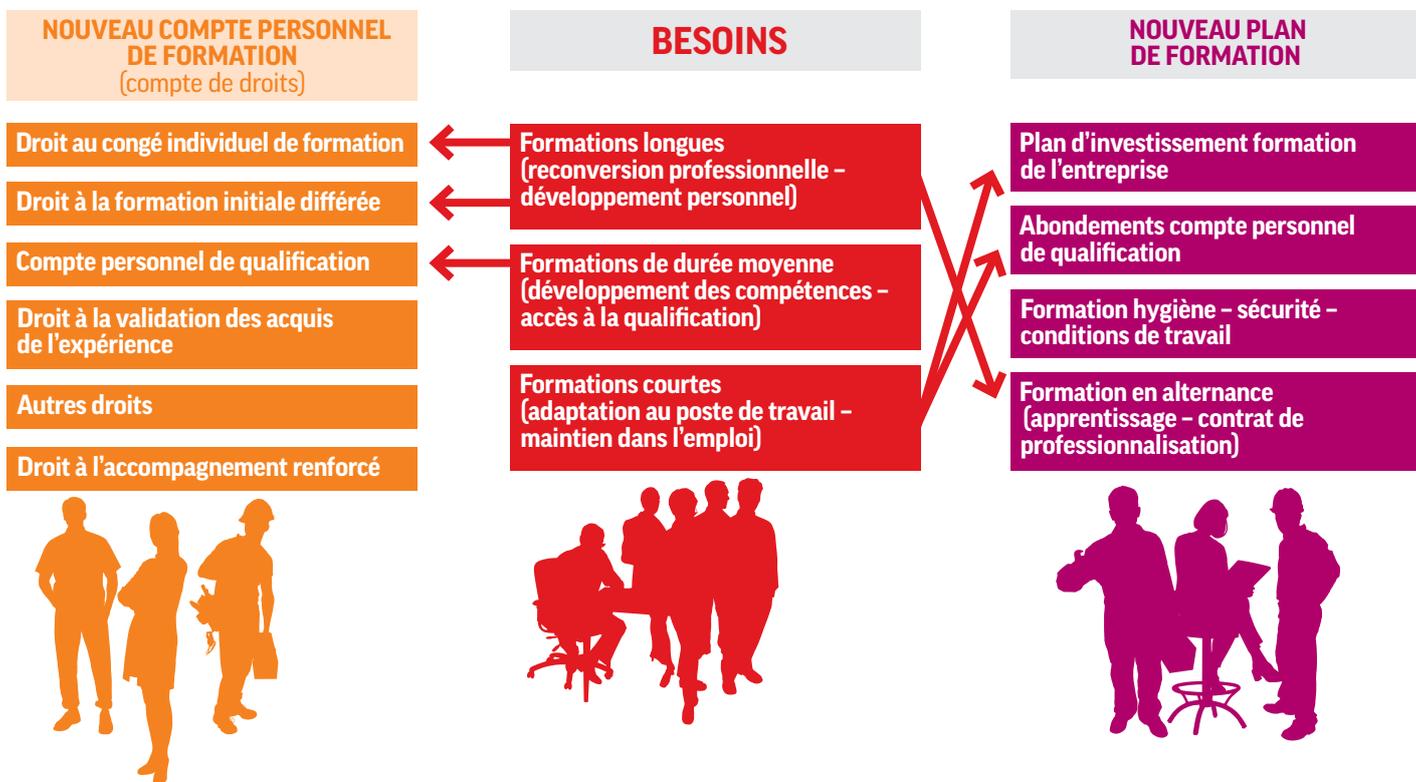
- la définition des référentiels de diplômes de la Branche (CAP – BEP – Bac Pro – BTS) au sein des CPC (commissions professionnelles consultatives) du ministère de l'Éducation nationale (essentiellement les 12^e et 13^e pour le champ de la FILPAC) ;
- le financement de l'apprentissage et la rémunération des apprentis ;
- le compte personnel de formation.

Il appartient à la FILPAC CGT de prendre sa place dans ces structures, le plus possible en lien avec les entreprises car c'est bien des entreprises que remonteront des informations pertinentes pour une politique de branche efficace sur la formation professionnelle et l'emploi. ●

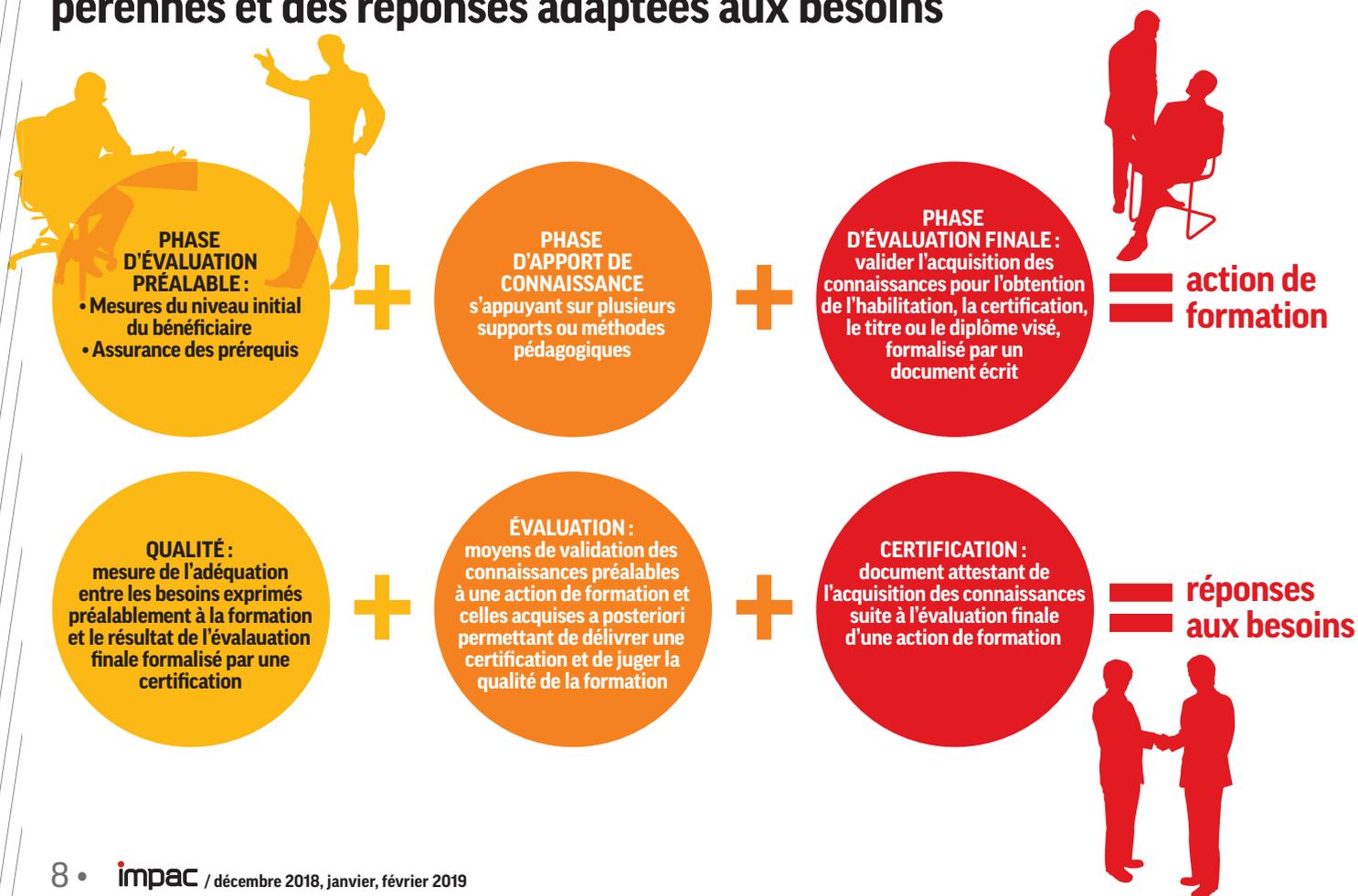


4. L'entreprise est une entité économique et sociale constituée de l'ensemble des personnes (salariés, chef d'entreprise et encadrement) et des moyens participant à la production de la valeur ajoutée.

Les propositions 2018 de la CGT pour la formation professionnelle



Les propositions 2018 de la CGT pour des actions de formation pérennes et des réponses adaptées aux besoins





2). AGIRC-ARRCO LE BAL MASQUÉ DU LIBÉRALISME

Caché derrière des principes d'égalité, d'universalité et de solidarité, le libéralisme met en place des mesures, qui semblent techniques sur la forme, mais qui engagent, sur le fond, la libéralisation de la protection sociale et accentuent l'injustice sociale.

✍ JEAN-FRANÇOIS ROPERT

🖼 ILLUSTRATIONS : RUST

L'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unifié AGIRC-ARRCO, que la CGT n'a pas signé, pose les premiers jalons de ce que veulent appliquer Macron et le Medef pour la nouvelle réforme des retraites commandée pour le premier semestre de 2019. La France a l'un des systèmes de retraite les plus compétitifs au monde. J'emploie volontairement ce qualificatif généralement réservé aux libéraux qui, au nom de la compétitivité, justifient des mesures économiques et sociales aussi régressives qu'archaïques. Les retraités en France ont le même niveau de vie médian que la population en âge d'être active (ça ne veut pas dire que le niveau de vie médian de l'ensemble de la population ne doit pas être augmenté). En comparaison, lorsque les tenants de la politique libérale vantent les systèmes anglo-saxon, suédois ou allemand, les retraités, dans ces pays, y sont plus pauvres de 15 à 20 % – le taux de pauvreté des plus de 65 ans a atteint, en 2012, le triste record de 21,5 % aux USA – il est de 14 % au Royaume-Uni, 12 % en Suède, 9,5 % en Allemagne alors que celui de la France affiche un taux de pauvreté de 3,8 %¹.

Le système français

En France, le choix politique de la répartition pour financer les retraites est de prélever une part de la richesse produite dans les entreprises sous forme de cotisations. Ces cotisations sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Ce système repose donc sur une forte solidarité entre générations.

Au total, le régime de base plus les régimes complémentaires – y compris les pensions de réversion – dispense plus de 300 milliards de pensions de retraite. Ces sommes perçues par les ménages sont un facteur essentiel à l'activité économique des entreprises et du pays.

Si notre système de retraite est l'un des plus performants – à moins de considérer l'augmentation du taux de pauvreté comme un signe de développement – il n'en demeure pas moins qu'il reste à améliorer, principalement pour revaloriser les petites retraites et pour pérenniser le choix de la socialisation par répartition. Or, c'est tout l'inverse que préconisent Macron et le MEDEF. Ils s'inscrivent, en cela, dans la lignée des trente dernières années de réformes du système, celle de réduire les pensions et de renvoyer les individus à de prétendus choix personnels.

Dès 1987, la réforme Seguin indexe sur l'inflation les salaires reportés au compte – celui pris en compte pour calculer le montant de la retraite au moment du départ – ce qui entraîne sur 25 ans une baisse de 20 % des pensions versées. En 1993, l'ARRCO et l'AGIRC mettent, aussi, en place cette mesure. L'incidence sur le rendement du point acheté est en diminution de 40 % en trente ans.

S'ensuit toute une série de dispositions ; hausse de la durée de cotisations (37,5 annuités puis 40 et aujourd'hui 42) ; règle de

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) estime que l'ensemble de ces dispositions représentera une baisse de 9 % sur la pension à partir des générations nées en 1985, c'est-à-dire en 2050.

la décote par année manquante ; passage de 60 à 62 ans pour obtenir l'âge légal et de 65 à 67 ans pour obtenir une retraite à taux plein, si la durée de cotisation est incomplète.

L'objectif Macron

Malgré toutes ces mesures qui dégradent les conditions de retraite et ne résolvent en rien « l'équilibre financier » du système de retraite, Macron a commandé, pour 2019, une nouvelle réforme qui s'inscrit dans la logique des précédentes.

Drapé d'« universalité », le projet Macron, porté par le haut-commissaire Delevoye, ancien ministre de la Fonction publique de Chirac, vise à libéraliser davantage et à réduire ce qu'ils appellent « les charges des coûts sociaux » et qui sont des droits.

Aujourd'hui, notre système de retraite est construit sur un socle qui est le régime de base par annuité ; il est dit à « prestations définies ». À ce régime de base s'agrègent des régimes complémentaires pour les salariés cadres et non cadres (AGIRC, ARRCO). La pension se calcule à partir d'un nombre de points accumulés en fonction des cotisations versées et de la valeur de service du point. Contrairement au régime de base, le taux de remplacement n'est plus connu à l'avance. C'est un système à « cotisations définies ».

Le régime général, comme celui des retraites complémentaires, retient le principe technique de l'assurance sociale reposant sur des mécanismes de nature contributive (contribution / rétribution). Mais le système procède aussi du deuxième principe technique commun à l'ensemble de la protection sociale, celui de l'assistance sociale. Ainsi délivre-t-il des prestations dites « non contributives » (pension de réversion, minimum retraite², prise en compte des périodes de maladie, de chômage ou de maternité...) qui ne nécessitent aucune contrepartie du bénéficiaire sinon celles liées à des conditions de ressources et de besoin du demandeur.

Ces mécanismes d'assurance et d'assistance sont ainsi associés dans une même logique de solidarité. C'est cette combinaison que Macron veut briser, afin de réduire la solidarité aux seules logiques non-contributives. Le principe assurantiel serait de plus en plus conçu comme celui des assurances privées qui ajustent leurs niveaux de prestations sur le niveau de cotisations versées et les risques de leurs bénéficiaires. C'est cette doctrine libérale, certes pas nouvelle, que Macron tente de prescrire pour la réforme des retraites et pour la protection sociale en général.

Désintégration...

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 qui institue le régime unique Agirc-Arrco – approuvé par la CFDT, la CGC et la CFTC mais dont la CGT n'est pas signataire – ouvre la voie à la désintégration du modèle socialisé pour tendre vers l'assurantiel individualisé.

Tout d'abord, l'ANI intègre l'ensemble des dispositions prises dans l'ANI du 30 novembre 2015 c'est-à-dire le gel de la valeur du service (inflation -1 %), la hausse de la valeur du point d'achat (salaire moyen +2 %) et à partir du 1^{er} janvier 2019, une baisse temporaire de 10 % de la retraite complémentaire pour trois ans si le salarié ne recule pas d'un an son départ ou sa liquidation de retraite légale.

Ces mesures de hausse de la valeur d'achat des points conjuguées à la baisse de leur service font perdre aux pensions servies ainsi qu'aux

1. Chiffres source OCDE 2015.

2. À ne pas confondre avec le minimum vieillesse qui est financé principalement par la CSG et servi par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).

Macron, son gouvernement et le MEDEF poursuivent les frasques idéologiques du libéralisme. À partir de formulations comme « réduire les dépenses », « combler les déficits », « rationaliser les coûts », ils reconduisent le même schéma libéral des réformes de 2003 et de 2010.

cotisants, futurs retraités, 4 % de pouvoir d'achat fin 2018. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) estime que l'ensemble de ces dispositions représentera une baisse de 9 % sur la pension à partir des générations nées en 1985, c'est-à-dire en 2050.

Ensuite, l'ANI prévoit, comme pilotage stratégique, une négociation tous les quatre ans. Cette dernière fixe les objectifs en termes de trajectoire d'équilibre en fonction du scénario économique pour le moyen et le long termes. Quel est ce scénario ? Le rapport 2017 du COR plaide pour plus d'austérité et privilégie une stagnation du taux d'activité des femmes, une réduction des salaires dans la valeur ajoutée, un taux de chômage de 9 % en 2021 et qui pourrait descendre à 7 % en... 2032, avec pour résultante de toutes ces « visions », une forte baisse du niveau des retraites.

Le scénario de la stricte contribution

En cohérence avec ce scénario plus que discutable, les dispositions incluses dans l'ANI présument du système général de retraite qui sera présenté en 2019. Un système par points calqué sur le principe de « comptes notionnels », c'est-à-dire basé uniquement sur une stricte contribution. Dans un système de « comptes notionnels », chaque salarié ouvre un compte virtuel actualisé auquel sera appliqué un coefficient prenant en compte, à l'âge de départ, l'espérance de vie de la génération à laquelle appartient le salarié. L'ANI du 17 novembre, tout en conservant le régime par points, met en place un « facteur de soutenabilité » qui corrige les prestations servies. Ce « coefficient de soutenabilité » est apprécié en fonction du niveau de réserves de financement et de l'évolution du « rapport de charges » du régime unique AGIRC-ARRCO.

Bien évidemment, comme le suppose le préambule de l'accord, le facteur de soutenabilité tiendra compte des « impacts environnementaux et sociaux », notamment celui relatif à l'espérance de vie par génération au moment de la liquidation retraite.

Le fait de retenir l'espérance de vie par génération comme paramètre revient à nier les différences existantes entre les classes socioprofessionnelles. D'un autre côté, inclure des différentiels discrimine, notamment, les femmes déjà victimes d'inégalités de salaires et aux carrières discontinues.

Ensuite, ce procédé incite, voire oblige les salariés – y compris ceux qui effectuent un travail pénible – à rester au travail puisque l'âge de la retraite est déterminant pour le montant de la pension. Si le départ à la retraite ne devient plus qu'un simple choix personnel, alors toutes les règles de responsabilité collective et de cohésion sociale s'écroulent. Cette réforme prévue est le prolongement des lois Macron et El Khomri relatives au « détricotage » du Code du travail.

Non à la destruction du système français

Accélérer l'individualisation, persuader les jeunes que la retraite c'était bon pour leurs parents et grands-parents mais qu'eux ne pourront en bénéficier, c'est « inviter » les salariés actuels et futurs à se tourner vers la capitalisation qui amènera

encore moins de solidarité et plus d'injustice sociale, mais fera le bonheur du président et de ses acolytes libéraux, assureurs et banquiers.

La CGT s'oppose à la destruction du système français de retraite socialisée et de ses mécanismes de redistribution et de solidarité.

Non ! « Un euro cotisé donne les mêmes droits » n'a rien d'égalitaire. Au contraire, ce sont les plus précaires qui perdent le plus car ils cotisent moins.

Non ! L'allongement de l'espérance de vie n'est pas un coût mais un progrès.

Non ! Un système de retraite qui soutient un niveau de vie décent pour un retraité parti à un âge satisfaisant n'est pas une charge mais une richesse.

Oui ! Fixer résolument un taux de remplacement de 75 % du revenu d'activité, équilibrer si besoin par une hausse des cotisations est une garantie pour l'avenir et un élément essentiel de la confiance des jeunes indispensable à une solidarité inter-générationnelle.

Oui ! Assurer aux jeunes et moins jeunes que leurs cotisations ouvrent un droit social, c'est mettre l'emploi et les salaires au cœur des priorités. Le développement de la masse salariale est la condition obligatoire au maintien d'un système de retraite socialisé et d'une protection sociale « compétitive » pour la justice sociale et la solidarité.

Macron, son gouvernement et le MEDEF poursuivent les frasques idéologiques du libéralisme. À partir de formulations comme « réduire les dépenses », « combler les déficits », « rationaliser les coûts », ils reconduisent le même schéma libéral des réformes de 2003 et de 2010. Un plan qui pousse à l'autoprotection et exhorte une catégorie de la population, au moins celle qui en a les moyens, à choisir une solution d'assurance retraite privée. C'est bien la décohésion sociale et ses conséquences sur la société et la population qui sont programmées. La réforme des retraites planifiée pour 2019 est dans la continuité de l'ANI du 17 novembre 2017.

C'est accord est un coup de semonce, une alerte pour toutes les forces syndicales et politiques qui veulent une société de justice sociale et une protection sociale solidaire. C'est dès aujourd'hui qu'il faut sensibiliser, informer afin de préparer la mobilisation qui, seule, pourra faire échec à cette réforme régressive. ●





DANGERS ET OPPORTUNITÉS DE LA NOUVELLE REPRÉSENTATIVITÉ DES SALARIÉS

Les embruns du darwinisme social flottent sur la France et polluent notre respiration de syndicalistes, mais aussi d'êtres humains en lutte pour la fin des inégalités. Les mois qui arrivent sont décisifs : ils seront soit le ciment dans lequel le syndicalisme noiera son identité, soit les piliers d'une réinvention de la représentation sociale des salariés et de leurs familles.

Tout est à inventer pourvu qu'on souhaite s'en donner les moyens et que l'on soit capables de faire notre autocritique, afin de redevenir le syndicalisme de conquête – celui qui nous a vus naître. Oui, une violence inouïe est en train de déferler. Mais n'était-elle pas déjà à l'œuvre ? Comme toujours en France, on idéalise le passé quand on manque d'idées sur l'avenir. Le gouvernement et le patronat, eux, idéalisent un futur théorique par manque de connaissance du passé. Les salariés sont dans ce gouffre-là en ce moment : sans souvenirs du passé, sans perspectives d'avenir. Ce que l'on appelle une crise d'identité.

Les limites revendicatives de l'ancien système

Il est indéniable que l'ancien système avait ses vertus : CE, DP, et surtout CHSCT ont permis au long des trois dernières décennies des avancées, des défenses sociales, qui n'existent pas dans d'autres pays. Et qui ont littéralement sauvé la vie à nombre de salariés.

Mais soyons objectifs : ce système a aussi eu tendance à phagocytter l'action du syndicalisme en la cantonnant aux instances. Paradoxalement, en permettant de mettre en place tout l'arsenal de défense des salariés, ces instances ont enfermé les syndicalistes, et donc leur action, en chambres cachées avec des interlocuteurs restreints. Laisant pendant de nombreuses années planer l'espoir que la progression sociale pouvait être le fruit d'un dialogue entre deux parties, l'employeur et le syndicat. Laisant, petit à petit, les collectifs de salariés se noyer dans l'espoir que quelqu'un « s'occupait d'eux ». Petit à petit aussi, les employeurs ont compris que le plus grand bienfait des expertises était leur capacité à s'intégrer en piles dans des tiroirs.

Les instances se sont professionnalisées ; mais les salariés se sont désolidarisés. Et la confiance en l'action syndicale a commencé de déperir. Tout simplement parce qu'au fur et à mesure de séances, d'analyses expertisées, de missions d'enquêtes, le système s'est replié sur lui-même. Les syndicalistes ont été débordés, et ont eu moins de temps à consacrer aux salariés et à leurs familles. Pourquoi ? Parce que le grand piège des instances telles que nous les avons vécues a été de laisser penser que la cogestion était possible, et que le syndicalisme, ce sont les instances.

Mais comme bon nombre de sections syndicales l'ont appris à leurs dépens, la cogestion non seulement n'est pas possible, mais, surtout ; elle n'existe pas. Allons plus loin : elle n'est même pas envisageable.

La recherche du seul profit financier ne se mariera jamais avec la santé des salariés. La santé des salariés n'est pas un bien industrialisable, ce n'est pas une marge d'ajustement, ce n'est pas un bien de transaction.

CE, DP, CHSCT tels qu'ils étaient pratiqués depuis le milieu

Si nous parvenons à nous entendre, au sein des Fédérations, au sein de la Confédération, sur ces différents constats, les outils à créer pour reprendre la main sur la vie sociale de l'entreprise couleront de source.

des années quatre-vingt-dix, ont hélas mis en vie cette légende de la santé-sécurité des salariés comme variable du dialogue social. Laisant penser que des concessions à la santé des salariés étaient possibles. Cela, de nombreux salariés l'ont vécu aussi à leurs dépens. Parfois jusqu'à la mort. Et ce principe a porté un préjudice dramatique à nos actions syndicales. Et à l'identité même du syndicalisme.

Enfermement bénéfique des ordonnances

Les gouvernements successifs, en liaison adutère permanente avec les grands patrons, ont deux luxes que nous n'avons pas : le temps et la capacité d'analyser le détail aussi bien que le global. C'est-à-dire la capacité à mesurer en temps réel les effets sur le long terme.

Les ordonnances ne sont qu'un début. Lentement sur les cinq prochaines années, mais très rapidement dans le réel de la vie des entreprises au quotidien, le but est de casser totalement la représentativité des salariés.

Non, ce n'est pas de la paranoïa syndicale. Le principe est simple : la dynamique des ordonnances est de permettre à chaque entreprise d'avoir sa propre loi. Pensons-nous dans ce sens que les entreprises vont tout mettre en œuvre pour continuer d'abriter des contre-pouvoirs ? Pour se voir freinées dans leurs dérégulations ? Pour se voir empêchées dans leur gestion à la baisse de la masse salariale ? Bien évidemment non.

Ainsi, contrairement à ce que la majorité des médias et des analystes ont mis sur le papier ou en images, les ordonnances ne sont pas une révolution : elles sont la continuité de l'enfermement dans lequel les instances furent acculées depuis quinze ans.

On peut s'en lamenter. On peut avoir peur. On peut crier au désespoir. Ou alors on peut choisir de redevenir ce que l'on est, en se servant de l'immense faiblesse de ces ordonnances et de tout le système de révision de la société salariale qui va avec : la déconnexion du réel. En effet, depuis le gouvernement jusqu'aux dirigeants, jusque parfois à un niveau très fin de management dans l'entreprise, tous ces acteurs sont déconnectés de la réalité du vécu au travail des salariés.

Personne, strictement personne, n'a la connaissance de ce vécu mieux que le syndicat.

Par ailleurs, l'erreur fondamentale des ordonnances est d'avoir été pensées comme la régulation d'un schéma social. Pourquoi ? Parce que, toujours dans la même dynamique des trois dernières décennies, elles ont été pensées depuis la vision d'un système de représentativité des salariés qui serait une gouvernance en soi.

Ce même système de renfermement et de huis clos du dialogue social qui sème l'illusion de l'espoir (je garde mon emploi, je préserve ma santé) tout en récoltant les grains de l'éloignement des salariés (je suis en arrêt maladie, je suis licencié). Si nous parvenons à ne pas nous laisser de nouveau enfermer dans cette rhétorique, nous avons tout à reconquérir. Et donc tout à gagner.

Mais cela va impliquer un changement drastique de posture syndicale, et une redéfinition des actions à mener.

Si nous parvenons à nous entendre, au sein des Fédérations, au sein de la Confédération, sur ces différents constats, les outils à créer pour reprendre la main sur la vie sociale de l'entreprise couleront de source.

Il se pourrait même que nous gagnions en représentativité, et retrouvions notre juste place de syndicat incontournable dans la société française.

PISTES CONCRÈTES POUR LA REPRÉSENTATION DE DEMAIN

1. La première piste fondamentale à mettre en œuvre dès aujourd'hui est la formation

Deux points sont essentiels : la réappropriation du vécu au travail des salariés par les syndicalistes ; une parfaite maîtrise du système des ordonnances.

Inutile de se perdre dans les détails des détails : le temps n'est pas notre ami, et l'écriture purement juridique, extrêmement technique, des ordonnances est aussi un piège voulu pour occuper le syndicat.

Centrons-nous sur ce qui est efficace, et sur ce qui est efficace là, maintenant, tout de suite.

Il y a deux champs de compréhension à adopter :

- comprendre tout ce qu'il n'y a pas dans les ordonnances. C'est-à-dire comprendre et identifier tous les champs laissés vierges, et donc libres, à notre combat ;
- comprendre la nécessité d'une vision personnalisée de l'entreprise, et l'adaptation possible de chaque section syndicale à la parole des salariés qu'elle souhaite faire vivre demain.

Notre fédération est d'ores et déjà prête à œuvrer pour déployer un cycle de formation dédié.

**Il n'y a pas de magie.
Il n'y a que la volonté de faire.
Faire, se tromper, recommencer,
se caler... et y arriver.**

2. La seconde piste fondamentale est l'accompagnement

À moins de vouloir reproduire les anciens schémas, et donc prendre le risque de mourir une seconde fois, les sections syndicales seront d'autant plus incisives si elles se mettent en capacité d'exploiter en temps réel les failles, d'abord juridiques, puis structurelles, que les employeurs mettront sur la table lors de leurs tentatives de construction des futures instances uniques (CSE).

Bien sûr, les experts et cabinets d'avocats sauront apporter ce soutien logistique et thématique. Mais la Fédération a pleinement son rôle à jouer avec la création d'une cellule spécifique pouvant appuyer chaque section syndicale dans ses questionnements et mises en place, tant au moment des rencontres avec les salariés, qu'au moment des négociations, qu'au moment des implémentations dans chaque entreprise.

Cette cellule pourrait aussi se doter d'une plateforme digitale de partage d'information, et de centralisation des stratégies syndicales.

Cela nous permettra à tous, par ailleurs, d'avoir une visibilité commune, voire d'approfondir les actions de pression sur l'employeur à travers le réseau – notamment sur la communication extérieure via les réseaux sociaux.

3. La troisième piste fondamentale est la construction de l'architecture de la représentation

Aujourd'hui et hors contentieux à venir, les ordonnances, dans leur lâcheté à abandonner le cadre de référence (hiérarchie des normes), nous laissent libre la voie pour l'organisation de la représentation salariale. C'est le moment de retourner à la source des collectifs de travail, et de ne pas retomber à nouveau dans l'enlisement des instances et autres commissions. Même si les ordonnances prédéterminent certaines existences de commissions, leur action concrète sera définie par les syndicats. Elles seront donc ce que nous en ferons : soit de nouveau des chambres d'abstraction ; soit des échos purs et directs de la parole des salariés.

La représentation locale va aussi être questionnée pour les entreprises multisites. Avec là aussi une autodétermination qui nous laisse la capacité, entreprise par entreprise, à coller au plus près du réel des salariés.

La création après les phases 1 et 2 d'ateliers de négociation pour rendre parfaitement adéquate la représentation locale du syndicat avec la réalité socio-économique locale des collectifs de salariés permettrait de consolider les architectures dont le syndicat souhaite se doter dans chaque entreprise.

Pas de magie

Il n'y a pas de magie. Il n'y a que la volonté de faire. Faire, se tromper, recommencer, se caler... et y arriver. Plus on restera sur nos positions, plus on tentera de préserver ce qui est déjà en train d'agoniser, plus la macronie nous écrasera.

Il n'y a pas de magie. Les pistes évoquées sont humbles, et faites pour être mises en débat. Les grands patrons se privent-ils d'avancer ? Non, ils avancent, ils accélèrent, et le numérique constitue leur arme de destruction massive. Mettons en place des assises de la résistance. En quelques jours, nous pouvons déployer notre projet ; pas de magie, juste quelques jours de travail. Pour reprendre la main sur le réel. ●



→ **KLESIA A MIS L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DE LEURS FAMILLES AU CŒUR DE SES PRIORITÉS**

- Accès à des services à domicile avec Domissimo
- Aides financières : aménagements spécifiques, des structures de répit
- Orientation vers des lieux d'hébergement collectif
- Accès à des séjours de vacances adaptés pour les personnes et leurs familles



Un ensemble de services à destination des aidants familiaux

→ **KLESIA APPUIE LE MAINTIEN ET LE RETOUR À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

- Bilans de retour à l'emploi pour les salariés victimes d'un accident invalidant
- Appui à la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)
- Accompagnement dans la mise en place de politiques Handicap



Village KLESIA, une exposition itinérante pour sensibiliser le plus grand nombre aux situations de handicap

→ **KLESIA SOUTIEN LA RECHERCHE ET L'INNOVATION**

Le Prix KLESIA Accompagnement handicap récompense tous les ans les 4 meilleurs projets issus du monde associatif



KLESIA soutient la recherche médicale à travers l'Institut du cerveau et de la moelle épinière depuis sa création en 2009

La direction de la FILPAC a été auditionnée par la commission de la Culture, de l'Éducation et de la Communication du Sénat (voir page 14). Voici l'intégralité de la note préparatoire envoyée à la commission.

DISTRIBUTION DE LA PRESSE ET LOI BICHET

NOTE À L'ATTENTION DE LA COMMISSION DE LA CULTURE, DE L'ÉDUCATION ET DE LA COMMUNICATION RELATIVE À LA CONSULTATION DE LA FILPAC CGT

 BUREAU FÉDÉRAL DE LA FILPAC CGT

OBJET DE LA CONSULTATION : PROJET DE LOI RELATIF À LA DISTRIBUTION DE LA PRESSE ET PERSPECTIVES DE RÉFORME DE LA LOI BICHET DE 1947

I. LA LOI BICHET ET LE PLURALISME DE LA PRESSE : RAPPEL DES PRINCIPES FONDATEURS

Instaurée après-guerre, la loi Bichet donne en 1947 un cadre législatif et réel à la célèbre maxime d'Alexis Tocqueville selon laquelle « la souveraineté du peuple et la liberté de la presse sont deux choses entièrement corrélatives ». Il ne s'agit pas dans ce qui suit de rappeler l'histoire de cette loi ni de revenir sur le précédent dramatique à laquelle elle a succédé, mais simplement de rappeler les trois principes fondateurs du système français de distribution de la presse qui ont permis de la protéger de l'influence du marché et de l'État.

1. 1. Liberté et indépendance de diffusion

La liberté d'opinion et d'information est à la base de notre démocratie. C'est pourquoi, conformément à l'article 1^{er} de la loi du 2 avril 1947, « la diffusion de la presse imprimée est libre ». Il s'agit d'une liberté qui s'exerce à la fois dans la capacité d'expression des éditeurs de publications et dans le droit des citoyens à l'information dans sa pluralité. Une décision du 11 octobre 1984 du Conseil constitutionnel complète ces dispositions. Elle reconnaît la neutralité de la presse comme principe constitutionnel en considérant que « la libre communication des pensées et des opinions, garantie par l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, ne serait pas effective si le public auquel s'adressent ces quotidiens n'était pas à même de disposer d'un nombre suffisant de publications de tendances et de caractères différents ».

La liberté et le pluralisme de la presse reposent dans l'esprit de la loi dans un accès égal à la presse. De fait, une telle liberté suppose à la fois que la possibilité d'accéder à toutes les publications soit garantie aux lecteurs et que les entreprises chargées de l'assurer ne puissent pas sélectionner les titres ou refuser de les distribuer.

Ainsi, pour que le droit du citoyen à accéder à une information diversifiée soit effectif, les entreprises de

distribution ne doivent pas être en situation d'opérer une sélection dans les titres. Liberté de la presse et accessibilité au pluralisme sont donc intimement liées.

1. 2. Solidarité coopérative

La solidarité entre les éditeurs constitue le deuxième principe fondateur de la loi Bichet. Elle est garantie par le principe coopératif entre les acteurs du secteur lui-même garant de l'égalité de traitement entre les éditeurs et du respect du pluralisme dans la diffusion de la presse.

Le principe coopératif est posé par l'article 2, alinéa 1 de la loi qui dispose que « le groupage et la distribution de plusieurs journaux et publications périodiques ne peuvent être assurés que par des sociétés coopératives de messageries de presse soumises aux dispositions de la présente loi ». Les éditeurs qui choisissent de ne pas distribuer eux-mêmes leurs publications ont l'obligation de confier la distribution groupée de leurs exemplaires à des messageries de presse constituées sous forme de coopératives. Ces dernières sont chargées d'assurer la mutualisation des coûts et d'organiser les moyens de distribution.

Ainsi, c'est pour assurer à tous le droit d'accéder à une information plurielle que le principe de solidarité coopérative est édicté. Il vise à éviter qu'une logique de marché et une recherche de rentabilité conduisent à une éviction de certains titres au détriment du pluralisme d'expression.

1. 3. Impartialité de la distribution

L'impartialité de la distribution découle des deux principes précédents. Elle requiert que les éditeurs ne puissent pas procéder à une sélection des titres distribués en fonction de leur objet, de leur contenu, de leur orientation, de leur tirage et de leur importance. Ainsi, du principe d'impartialité découle l'égalité de traitement de la part des éditeurs envers les titres.

Les modalités de ces trois principes ont connu des évolutions au fil des ans, au gré des évolutions du secteur, avec notamment la réunion des coopératives en deux sociétés de messageries (Presstalis et Messageries lyonnaises de presse). Leurs principes fondateurs sont toujours préservés, au moins formellement, dans la volonté de garantir le pluralisme et l'indépendance de la diffusion de la presse et de favoriser le libre accès du citoyen à l'information.

La loi Bichet n'a de sens que si elle est prise dans le cadre plus large de la chaîne de valeur de la presse : sa fabrication, son impression et ses messageries. Ses principes ne sont

pas indépendants des problématiques de concentration des titres (interdite en principe par l'ordonnance du 26 août 1944) comme de leurs lieux de réalisation qui impactent de fait le pluralisme.

Il semble donc essentiel pour la FILPAC CGT de rappeler qu'au-delà de la liberté et du pluralisme de la presse, l'application réelle de ces principes doit intégrer toutes les problématiques qui traversent le secteur de la presse aujourd'hui.

II. UNE GOUVERNANCE ET DES AIDES À LA PRESSE INADAPTÉES

2.1. Notre constat

Depuis plusieurs années, le secteur de la presse connaît des évolutions à plusieurs niveaux.

• **Le développement des journaux gratuits qui modifie le rapport/comportement du lecteur envers la presse et renverse le modèle économique de la presse payante, avec notamment :**

- L'apparition de nouveaux espaces de distribution.
- L'évolution des maquettes favorisant la lecture rapide et visuelle au détriment des articles de fond et des enquêtes journalistiques.

• Le choix d'un modèle économique reposant entièrement sur la publicité.

• **Le développement de la diffusion numérique qui produit plusieurs bouleversements :**

• Changement des habitudes par la modification de l'offre éditoriale aux lecteurs d'informations avec les atouts d'immédiateté, de réactivité, de prise directe avec l'actualité immédiate liés au numérique, qui constituent une composante de plus en plus forte du métier de l'information. Les lecteurs deviennent plus volatiles, se prêtent plus difficilement à des lectures longues et à des analyses approfondies

• Économiquement, renversement du modèle biface où les ventes et la publicité se complètent, le système de subventions croisées venant rééquilibrer les recettes des acteurs de diffusion

• **Une succession de projets de lois qui visent à restreindre la liberté de la presse et ses missions d'investigation :**

- Projet de loi sur les « fake news ».
- Projet de loi sur le secret des affaires.

• **Une succession de restructurations (PSE, PDV...) au sein des messageries de presse et du réseau de dépositaires qui déstabilisent le secteur (sens du travail, incertitude de l'emploi, questionnement sur l'intérêt du travail...) et ont pour conséquence une perte de savoir-faire et de compétences dans le secteur de la distribution**

• **Enfin, concernant les points de vente :** le fort coût d'implantation, une rémunération qui ne prend pas réellement en compte les contraintes de l'activité (amplitude horaires, intensité du travail, gestion des invendus...), la baisse des ventes, la prolifération des invendus entraînent le déclin du réseau de diffusion principalement en milieu rural. À cette tendance, il faut ajouter le manque de reconnaissance du métier de diffuseur par la filière, tout ceci concourant au déséquilibre du système de distribution.

Les effets de ces évolutions entraînent une baisse des volumes qui génèrent des surcoûts en matière de distribution pour les éditeurs et les messageries de presse en accentuant la crise systémique du système de distribution de la presse,

qui altère en premier lieu la liberté, le pluralisme et la capacité des citoyens à accéder à l'information de manière équitable sur l'ensemble du territoire.

La FILPAC CGT estime que les récentes dispositions législatives mises en œuvre pour parvenir à pérenniser le système n'ont pas fonctionné : les changements de gouvernance avec la mise en place de la régulation bicéphale CSMP/ARDP a complexifié les processus de prise de décision et la transformation juridique des structures de messageries a opacifié le rôle des éditeurs au sein de l'instance.

Notre diagnostic est clair : ces réformes n'ont pas pu fonctionner car elles ont été conçues de manière isolée sans prendre en considération les éléments d'un système plus large au service du pluralisme et de la liberté de la presse.

2.2. Notre diagnostic

Pour la FILPAC CGT, plusieurs raisons expliquent le manque d'efficacité des nouvelles dispositions législatives pour pérenniser le système de distribution de la presse.

• **Un principe de groupage qui n'est respecté ni par la diffusion numérique, ni par la presse en région**

• La notion de groupage se situe au cœur du fondement de la loi Bichet, garant du pluralisme de l'offre d'information au lecteur/citoyen. Ainsi, dès l'instant où une plateforme – physique ou numérique – distribue plusieurs titres, elle doit être ouverte à tous et ne pas opérer de sélection dans le choix des titres qu'elle diffuse. Or, aujourd'hui, des plateformes numériques telles que Orange.fr, Google, Sfr.fr... ne respectent pas le pluralisme. Ce manquement est doublement préjudiciable : il nuit au pluralisme de l'accès à l'information et il affecte considérablement la visibilité et la réputation des titres indépendants (tous ceux dont la diffusion est plus marginale) tout en bénéficiant aux éditeurs dont le monopole est déjà bien ancré.

• Si la presse quotidienne régionale, avec son propre réseau de distribution, choisit de s'ouvrir à d'autres titres et de les distribuer, elle aura l'obligation de fonctionner conformément aux règles du groupage. Elle entrera ainsi dans le périmètre de contrôle des autorités de régulation qui veilleront à la bonne conduite desdites mesures pour éviter toute concurrence déloyale.

• **Des aides à la presse qui ne correspondent plus aux réalités du secteur**

La répartition des aides directes à la presse s'établit en fonction des chiffres de tirage. Elle bénéficie aujourd'hui aux titres disposant de l'audience la plus importante au détriment de ceux dont l'audience et la réputation sont moins visibles. Cette répartition favorise la concentration des titres plutôt que leur diversification et contrevient au principe du pluralisme.

Pour la FILPAC CGT, les critères de répartition ne permettent pas une juste répartition des aides à la presse, d'autant moins qu'ils ne prennent pas en compte le système de groupe / filiale. Pour cela, ils ne constituent pas une aide au pluralisme.

• **La complexification de la gouvernance et des instances de régulation**

Le secteur de la diffusion de la presse est aujourd'hui régulé par deux instances, le Conseil Supérieur des Messageries de Presse (CSMP) et l'Autorité de Régulation et de Distribution de la Presse (ARDP). Ces deux instances ont vocation à s'articuler pour constituer la gouvernance, la première ayant vocation à être porteuse d'idées nouvelles et d'innovations, la seconde, essentiellement composée des principaux

éditeurs, ayant quant à elle vocation à constituer l'instance de régulation.

Pour la FILPAC CGT, ce modèle de gouvernance paraît doublement coûteux : coûteux en termes d'efficacité dans la prise de décision, de frais de structure et de doublons liés à l'existence parallèle de ces deux institutions.

III. NOTRE VISION - NOS PROPOSITIONS

Fusionner les messageries de presse actuelles

Pour la FILPAC CGT, la consolidation du système passe par la fusion des deux messageries de presse, Presstalis et MLP, et la consolidation des fonds propres.

Proposition 1 / Procéder à la fusion de Presstalis et MLP

- *Vocation* : cette fusion mettrait fin à une concurrence mortifère qui contribue depuis des années aux difficultés économiques rencontrées par les deux messageries.
- *Impacts attendus* : diminution des coûts de distribution, baisse de la concurrence conformément à l'esprit de la loi Bichet, harmonisation des flux chauds et des flux froids...
- *Modalités* : consolidation des fonds propres, entrée dans le capital de tiers, surveillance et veille par une seule autorité de contrôle.

Organiser une gouvernance unique et représentative

Pour la FILPAC CGT, la gouvernance du réseau de diffusion de la presse doit être transformée. La nécessité de créer des synergies entre la CSMP et l'ARDP paraît essentielle afin de gagner en efficacité dans les prises de décision et d'optimiser les coûts d'un secteur dont l'économie n'a de cesse d'évoluer. Parallèlement à cette synergie, il est indispensable d'organiser au sein de cette gouvernance un conseil de surveillance dont les membres soient représentatifs des parties prenantes du secteur de la presse.

Proposition 2 / Procéder à la transformation de la CSMP et de l'ARDP en un Conseil de Surveillance et de Régulation de la Diffusion de la Presse (CSRDP), dont la gouvernance, unique, serait dotée d'un volet technique (sur les questions liées à la diffusion) et d'un volet éthique (concernant le processus de prise de décision).

- *Vocation* : à l'image du financement de la production cinématographique, il s'agirait de créer un système de financement à la création de titres d'information générale et politique et qui aurait également la spécificité de gérer les aides à destination des titres en difficulté économique.
- *Rôles* : veiller à la bonne régulation de la diffusion de la presse, collecter des fonds consacrés à la création de journaux et au renouvellement éditorial, assurer la bonne gestion des fonds d'aides des titres en difficultés.
- *Périmètre* : ensemble de la diffusion de la presse, y compris numérique.
- *Composition* : toutes les parties prenantes du secteur de la diffusion : représentants des coopératives, des organisations syndicales, des sociétés de lecteurs/consommateurs, membres de la société civile, du CESER...

Redimensionner le dispositif d'aide à la presse pour favoriser le pluralisme

La FILPAC CGT propose trois axes d'amélioration relatifs à la répartition des aides à la presse en cohérence avec les principes de pluralisme et de solidarité

Proposition 3 / Modifier les critères d'attribution des aides à la presse au profit des petits éditeurs et des titres les plus difficiles à distribuer

Proposition 4 / Maintenir, sous l'égide de l'État, les aides à la presse portée et postée, en veillant impérativement à la bonne utilisation de ces aides par les acteurs concernés, sous contrôle du CSRDP (cf. proposition 2)

Proposition 5 / Instaurer une aide à la presse dédiée à la création de journaux et à l'aide des titres en difficulté, sous la forme d'un fonds d'investissement spécifique géré par la CSRDP

(cf. proposition 2)

- *Modalités* : l'allocation de budget à partir du fonds d'investissement serait attribuée par une sous-commission de la CSRDP à partir de l'étude des dossiers candidats et de la faisabilité du projet éditorial.

Organiser la participation des plateformes numériques et raviver le principe de solidarité

Pour répondre aux principes du pluralisme et de la solidarité, la FILPAC CGT préconise la mise en œuvre d'une taxe sur l'audience numérique de chaque titre.

Proposition 6 / Instaurer la participation des plateformes numériques pour favoriser l'équité des diffuseurs et la cohérence du système dans son ensemble

- *Objectifs* : préserver la bipolarité et veiller à assurer une distribution équitable de la presse sur l'ensemble du territoire, soutenir la diffusion des titres sur les territoires excentrés, intégrer les nouveaux acteurs dans le dispositif de solidarité issu de la loi Bichet, établir un système de compensation au bénéfice des titres en difficulté (ex. *La Marseillaise*, *Le Pélican* à St Martin, *L'Écho*).
- *Enjeu* : constituer, à partir de cette participation, le fonds au développement de la diffusion de la presse.
- *Population cible* : les plateformes numériques qui diffusent et distribuent de la presse en ligne (SFR, Orange, Google...).

Instaurer une participation des régies publicitaires

La publicité a permis de générer des ressources importantes pour les titres dont la distribution s'opérait sur la base de la valeur faciale. Il paraît indispensable d'intégrer la publicité comme partie prenante du système de diffusion et de la rendre contributrice du financement direct et/ou indirect de la presse papier.

Proposition 7 / Mettre en place une contribution de solidarité à la presse papier à destination des régies publicitaires

- *Vocation* : la FILPAC CGT propose que les régies publicitaires participent, dans le cadre de la loi Sapin II, par une contribution. Cette dernière viserait à soutenir le système de distribution et à rester fidèle aux principes de la loi Bichet en vertu desquels la diffusion de la presse ne doit pas être orientée par le profit et demeurer indépendante de la loi du marché.

Revaloriser le métier de portage de presse

Afin de continuer à rendre effectifs les fondamentaux de la loi Bichet, il apparaît essentiel de promouvoir un cercle vertueux au sein de toute la chaîne de diffusion, jusqu'au porteur de presse dont la précarité du statut ne se justifie pas.

Proposition 8 / Proposer des dispositions visant la régulation du

portage de presse par une annexe à la loi Bichet

- *Vocation* : professionnaliser le métier afin de reconnaître un statut à l'ensemble des porteurs de presse et de ne pas déstabiliser économiquement ce modèle de distribution spécifique.
- *Modalités possibles* : révision de la problématique de l'assiette forfaitaire issue de l'arrêté du 7 janvier 1991, suppression du statut des vendeurs colporteurs de presse (VCP) au profit du statut de salarié défini dans la Convention collective du portage de presse (étendu le 3 juin 2016)

Revaloriser le métier de diffuseur de presse

Il ne peut y avoir un développement de la presse écrite sans un réseau de diffuseurs qualifié et de proximité. C'est pourquoi, il est indispensable de revaloriser cette activité et de faciliter l'implantation des points de vente dans les centres villes. Le développement de points de vente

spécifiques ne peut en aucun cas compenser l'érosion des points de vente historiques.

Proposition 9 / Moderniser les points de vente en les rendant plus attractifs

- *Objectifs* : mettre en valeur l'ensemble des titres afin de faciliter l'achat et de favoriser la fidélisation des clients. Faciliter les démarches administratives et de gestion, l'approvisionnement et le réassort. Augmenter l'attractivité des points de vente en les plaçant au cœur de la cité et en leur donnant un rôle de conseil et de découverte de l'offre de la presse écrite.

Proposition 10 / Augmenter la rémunération des diffuseurs

- *Modalités possibles* : revalorisation du taux de commission des diffuseurs et développement d'une activité annexe, notamment celle de libraire où cela est possible. ●



LIBERTÉ, INDÉPENDANCE, PLURALISME ET SOLIDARITÉ

Le 6 juin dernier, la commission de la Culture, de l'Éducation et de la Communication du Sénat auditionnait Patrick Bauret, secrétaire général de la FILPAC CGT, Pascal Lefèbvre et Pascal Le Boulc'h, membres du bureau fédéral, sur la situation de la distribution de la presse. Pour information à tous les adhérents, nous publions ici le compte-rendu de cette audition.

Sauvetage de Presstalis : un protocole d'accord validé par la justice

Jeudi, Françoise Nyssen a annoncé que le tribunal de commerce de Paris avait validé un protocole d'accord qui permettra de préserver le d'« sauveur » de la presse.

Audition de Patrick Bauret et Pascal Le Boulc'h

1940	Yvelines
1941	Seine
1942	Paris (griff)
1943	Seine
1944	Paris
1945	Paris
1946	Paris
1947	Paris
1948	Paris
1949	Paris
1950	Paris
1951	Paris
1952	Paris
1953	Paris
1954	Paris
1955	Paris
1956	Paris
1957	Paris
1958	Paris
1959	Paris
1960	Paris
1961	Paris
1962	Paris
1963	Paris
1964	Paris
1965	Paris
1966	Paris
1967	Paris
1968	Paris
1969	Paris
1970	Paris
1971	Paris
1972	Paris
1973	Paris
1974	Paris
1975	Paris
1976	Paris
1977	Paris
1978	Paris
1979	Paris
1980	Paris
1981	Paris
1982	Paris
1983	Paris
1984	Paris
1985	Paris
1986	Paris
1987	Paris
1988	Paris
1989	Paris
1990	Paris
1991	Paris
1992	Paris
1993	Paris
1994	Paris
1995	Paris
1996	Paris
1997	Paris
1998	Paris
1999	Paris
2000	Paris
2001	Paris
2002	Paris
2003	Paris
2004	Paris
2005	Paris
2006	Paris
2007	Paris
2008	Paris
2009	Paris
2010	Paris
2011	Paris
2012	Paris
2013	Paris
2014	Paris
2015	Paris
2016	Paris
2017	Paris
2018	Paris
2019	Paris



“

Les aides à la presse ont été dévoyées : elles ne jouent plus leur rôle et contribuent aujourd'hui à la concentration des titres au lieu d'en favoriser la diversité et le pluralisme.

Patrick Bauret, secrétaire général de la FILPAC CGT

”

LA RÉDACTION*

Le rapporteur de la commission, le sénateur (Union centriste) des Yvelines, Michel Laugier, voulait d'abord connaître l'analyse de la crise en cours à Presstalis, faite par la Fédération mais également quel était le sentiment des salariés par rapport au plan présenté par la présidente de Presstalis et la nature du dialogue avec la direction. Patrick Bauret a d'abord fait observer que la FILPAC couvrait l'ensemble du secteur de la presse. « Très attachés à la presse, nous sommes particulièrement inquiets des annonces de réforme de la loi Bichet de 1947. Cette loi est l'un des fondements du pluralisme de l'information dans notre pays. Trois grands principes devront guider toute évolution de la loi : liberté et indépendance de la diffusion, solidarité coopérative entre éditeurs et impartialité de la distribution. Nous refusons que la presse soit placée sous le joug du marché ou de l'État. La loi Bichet garantit depuis 1947 une distribution de tous les titres sur l'ensemble du territoire et il est indispensable de préserver ce principe.

S'agissant des messageries, nous ne pouvons que déplorer l'accumulation de mauvaises décisions stratégiques qui, au final, les ont appauvries, en dépit d'importantes aides de l'État, de modifications législatives et de plans de licenciement successifs.

Les aides à la presse ont été dévoyées : elles ne jouent plus leur rôle et contribuent aujourd'hui à la concentration des titres au lieu d'en favoriser la diversité et le pluralisme. Nous proposons de concentrer les aides de l'État sur les titres en difficulté et dans les zones géographiques les plus difficiles à desservir.

Nous appelons enfin de nos vœux un meilleur contrôle des géants de l'internet afin de garantir le pluralisme et la liberté d'information, fondements de notre démocratie. »

À propos du « dialogue » avec la direction de Presstalis, Pascal Le Boulc'h précisait devant la commission « que nous ne sommes qu'une fédération et que nous ne nous substituons pas aux syndicats qui négocient avec la direction. Nous n'avons donc pas de relations privilégiées avec la direction de Presstalis dans ce dossier. S'agissant de notre analyse de la crise de cette entreprise, nous regrettons l'empir-

lement des plans (la première remonte à 1982 !) sans réforme structurelle.

Le niveau 3, qui concerne la distribution, y est régulièrement oublié et il manque toujours une autorité de surveillance du secteur, qui contrôle notamment les aides à la distribution de la presse.

Nous sommes favorables à une fusion des deux messageries existantes, Presstalis et les MLP. L'actuelle concurrence organisée au sein de ce duopole est mortifère et aboutit à une situation de concurrence déloyale entre les deux entreprises.

En matière de gouvernance, nous ne sommes pas favorables à confier la surveillance du secteur à l'Autorité de régulation des communications électroniques et des postes (Arcep) pour deux raisons principales : les enjeux de la distribution postée ne sont pas les mêmes que ceux de la distribution au numéro et l'ARCEP a déjà un nombre significatif de missions. Nous serions en revanche plus favorables à confier cette responsabilité à un organisme plus proche dans le fonctionnement du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), qui pourrait ainsi garantir le respect des principes éthiques de la loi Bichet et assurer le contrôle des aides à la presse aujourd'hui dévoyées au profit des plus gros titres et des territoires les plus faciles à desservir.»

À une question posée par le rapporteur à propos des difficultés rencontrées par le niveau 2, Pascal Le Boulc'h répondait : « Nous sommes passés en quelques années de 1 200 à environ 40 dépositaires. Le niveau 2 est inévitablement impacté par le niveau 1. Certains territoires connaissent d'importantes difficultés.

C'est le cas de la région parisienne qui est un territoire difficile à desservir, où les deux messageries n'empruntent pas les mêmes canaux et où la succession des plans sociaux a eu un impact sur les compétences et partant, sur la qualité de la distribution. »

Quant à la perception du plan présenté par la présidente de Presstalis, Pascal Lefèbre expliquait : « Ce plan a été imposé par la présidente sous la menace d'une liquidation judiciaire de l'entreprise. Il a certes, été signé par notre organisation mais dans le but d'offrir aux salariés concernés des mesures d'accompagnement social.

Sur le fond, ce plan, qui réduit la masse salariale et retire certaines compétences au siège, ne résout rien et n'apporte aucune amélioration structurelle. Il est à craindre qu'un nouveau plan de restructuration ne soit nécessaire à très court terme. Un nouveau syndicat patronal est en train de se constituer et de pousser

l'idée, notamment auprès des parlementaires, d'une concentration des aides à la presse sur les seuls titres d'information politique et générale (IPG).

Nous y sommes très hostiles et considérons qu'une telle évolution serait contraire à la loi de 1881, aux ordonnances de 1944 et à la loi Bichet de 1947. Certains titres, comme Lesbia Magazine, Têtu, ou les magazines consacrés à la chasse ou à la pêche, qui bénéficient des aides à la presse, en seraient désormais exclus. Cela nous semble contraire à la liberté d'information des citoyens et au pluralisme. »

À propos de la préconisation de la CGT de fusionner les messageries existantes, le rapporteur demandait si cette nouvelle entité devait être sur le modèle de Presstalis et celui des MLP et évoquait une distinction qu'il faudrait peut être faire entre « flux chauds » et flux froids. Réponse de Pascal Le Boulc'h : « Je n'ai pas d'idée préconçue sur le format du groupe qui résulterait de la fusion que nous préconisons entre les deux messageries. Il n'y a pas d'opposition de principe à une distinction entre les flux chauds et les flux froids. On voit bien que certains titres profitent du système : mots fléchés, gadgets et « faux numéro 1 ». Ces titres viennent alourdir la distribution et le législateur doit en tenir compte, même si les barèmes prennent déjà en compte la distinction entre les quotidiens et les magazines. Il est en tout état de cause nécessaire de réaliser une mutualisation qui éviterait de travailler avec deux plates-formes. »

Le sénateur (groupe communistes et républicains) des Hauts-de-Seine, Pierre Ouzoulias attirait l'attention des auditeurs sur « la question de l'impact du numérique. Sur internet, je dispose d'alertes qui me permettent d'être informé en direct des sujets qui m'intéressent.

Ce système est rentable pour Google qui bénéficie donc indirectement d'une information qu'il ne produit pas. Il me semble donc que les bénéficiaires du système doivent être mis à contribution. »

Patrick Bauret abonde dans le sens de la remarque du sénateur et précise : « les GAFA doivent financer la distribution et la presse. Les kiosques numériques doivent diffuser toute la presse, pas uniquement celle qu'ils choisissent suite à des accords commerciaux. Le respect du pluralisme en dépend.

Sous la précédente législature une « taxe Google » avait été mise en place, principalement pour aider au développement du numérique car, comme vous le savez, ce dernier est beaucoup moins rentable

que la presse papier. Les acteurs de l'internet doivent entrer dans le système de la loi Bichet et y contribuer. Le problème se pose de manière cruciale dans les zones rurales où il est difficile d'accéder à l'information. Si l'on veut éviter cela, le numérique doit compenser, s'impliquer et rendre des comptes.

Aujourd'hui, la situation des MLP est certes meilleure que celle de Presstalis, mais il ne faut pas occulter le fait que leurs coûts de distribution sont moins importants car elles ne s'occupent pas de la presse quotidienne. Une fusion des deux permettrait une harmonisation et une optimisation des plates-formes.

Par ailleurs, je souligne la très faible contribution du secteur de la publicité. Certains magazines en comportent beaucoup, d'autres nettement moins, ils sont pourtant traités de la même manière. Pour résumer, je vois donc deux sources de revenus pour assurer l'avenir de la filière : le numérique et la publicité. »

Le rapporteur rappelle que « la distribution se fait également par La Poste et par le portage à domicile » et souhaite connaître le sentiment de la FILPAC sur « le procès fait aux plans sociaux d'avoir constitué un coût insupportable pour Presstalis. »

Pascal Le Boulc'h ne conteste pas « que les plans sociaux aient un coût. » Il tient cependant à rappeler que « le nombre d'employés de Presstalis est passé de 6 000 au début des années 80 à moins de 1 000 aujourd'hui. Nous avons perdu des compétences et aucune solution n'a été trouvée. Les plans sociaux ne résultent pas d'une volonté des salariés mais de la direction et ils ont été négociés.

Je note que le plan de Mme Benbunan consiste encore une fois à supprimer des postes sans qu'une solution viable ne semble émerger. Par exemple, à Paris, les salariés du niveau 2 ne sont plus que 80 : peut-on les rendre coupables du déficit, ou bien est-ce les éditeurs qui ne contribuent pas suffisamment ? »

In fine, Patrick Bauret note les convergences existant avec l'association des diffuseurs de presse, notamment sur la revalorisation du métier, sur la multiplication des points de vente. « Il y a là un vrai défi, dit-il, pour notre République, de soutenir la diffusion de la presse au niveau 3. Il serait important que le législateur ait une vraie réflexion sur la place des kiosquiers et librairies en centre-ville les plus malmenés, après les ouvriers du livre, alors qu'ils sont les vecteurs de diffusion d'idées, de pluralisme et de culture. » ●

* À partir du compte-rendu du Sénat.

RÉGRESSION

MACRON ORDONNE LA FIN DE LA LIBERTÉ DE LA PRESSE

Comme la plupart de ses prédécesseurs, le nouveau « monarque » élyséen ne tolère la presse qu'à la seule condition qu'elle lui soit favorable, ou tout au moins qu'elle n'écorne pas trop le souverain et sa cour !

Benalla, Kohler puis Nyssen, précédés par d'autres scandales touchant des satellites de Jupiter, font la une d'une presse possédée en majeure partie par une petite dizaine de milliardaires, tous amis du président. Pourtant, il faut que cela cesse ! Macron I^{er} veut de l'ordre dans son royaume de « Gaulois récalcitrants » et une information nettoyée des scories journalistiques « gauchistes » et des « Fakes news » critiquant sa politique. Il mandate le commis d'État Schwartz pour mettre fin à la particularité française d'une presse riche, plurielle, d'un système de distribution permettant quasiment à tout un chacun de devenir éditeur et de diffuser ses idées.

Que dit le rapport Schwartz :

Pondu durant l'été à la suite de « concertations », ce rapport entend mettre fin au système de distribution coopératif et solidaire basé sur la péréquation des coûts de la distribution des titres en libéralisant complètement le secteur afin de le livrer aux géants de la logistique tels qu'Amazon, Hachette et consorts.

- Pour ce commis, le système actuel ne serait plus d'actualité face à la baisse, diffusion de la presse et au passage au numérique de nombre de titres.
- Le système coopératif ne pourrait plus fonctionner tant les intérêts des éditeurs sont divergents.
- Le système serait trop coûteux pour notre République et sa démocratie.

Tous les poncifs nous sont servis dans ce rapport, enfonçant une nouvelle fois les portes ouvertes par l'Institut Montaigne et les États généraux de la presse organisés sous Sarkozy pour tenter de justifier la fin d'un système qui a permis à notre pays d'avoir l'offre de presse la plus importante et répondant aux attentes de citoyens.

La loi Bichet : une exception française historique.

Il est toujours « amusant » de constater que les liquidateurs d'un système démocratique et républicain issu du Conseil national de la Résistance s'en réclament pour mieux s'en débarrasser (Édouard Philippe et la Sécu, Macron et la retraite, etc.). Ainsi, le fumeux rapport ne cesse de vanter le mérite de la loi qui a mis en place un système coopératif et solidaire entre éditeurs mettant fin au monopole privé du collaborateur nazi Hachette. Si la loi Bichet et le système de distribution qui lui est lié ne jouent plus pleinement leur mission, c'est que, depuis des décennies, les éditeurs les plus importants ont souhaité des réformes leur permettant de se désengager financièrement tout en continuant à bénéficier de l'efficacité du réseau.

Réforme après réforme, la loi Bichet est devenue l'ombre d'elle-même et la coopérative historique des éditeurs, les Nouvelles messageries de la presse parisienne (NMPP), a été transformée en société, Prestaliss, ouvrant la porte



au projet de libéralisation actuelle de la distribution de la presse. Nous avons besoin non pas de revenir en arrière mais bien de penser un modèle de régulation de la distribution de la presse hors des griffes du marché, solidaire et coopératif.

De la Résistance à la riposte sociale : les propositions de la FILPAC CGT

Le mouvement syndical n'a jamais été adepte du dicton « c'était mieux avant », bien au contraire. La loi Bichet doit être améliorée et étendue aux autres supports de parution que le papier. La Fédération des travailleurs des industries du Livre, du Papier et de la Communication CGT a fait état de ses propositions à la commission sénatoriale chargée de faire le point de la situation de la distribution de la presse. Plus qu'une vision étriquée et conservatrice, celle de la CGT est à l'offensive et propose une réforme en profondeur de la loi Bichet et du système de régulation de la diffusion de la presse.

La réponse à la crise actuelle du système de distribution de la presse se trouve dans les statuts des sociétés coopératives et solidaires, permettant à chaque éditeur, quel que soit son poids économique ou politique, d'être diffusé sur l'ensemble du territoire. Les propositions de la FILPAC sont disponibles sur son site internet et ont été diffusées dans son journal *Impac* n° 175.

Construire le rapport de forces pour éviter la catastrophe anti démocratique

L'avenir de la loi Bichet et de son système de distribution ne peut être la seule préoccupation des ouvriers du Livre et des travailleurs de ce secteur. Il s'agit d'une question touchant aux fondamentaux de notre démocratie et qui permet à chaque citoyen d'accéder aux titres de son choix, et ce, partout sur le territoire. Rassembler les travailleurs de la presse dans son ensemble, les lecteurs, les éditeurs indépendants des milliardaires et marchands d'armes, est essentiel si nous voulons un débat national et citoyen sur le devenir de l'accès à l'information papier comme numérique. La FILPAC CGT mettra tout en œuvre pour faire valoir ces propositions et rassembler toutes les forces démocratiques pour une loi Bichet du XXI^e siècle et un système de distribution permettant une diffusion des idées la plus large possible. ///

PROFESSIONNELS DE LA PRESSE NOUS PROTÉGEONS VOS TALENTS



EN SAVOIR PLUS

Retrouvez-nous sur
www.audiens.org et sur
les réseaux sociaux.



Nos métiers

LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Audiens en assure la gestion pour le compte de l'Agirc (les cadres) et de l'Arcco (tous les salariés du secteur privé), dans un environnement professionnel où les salariés ont souvent des parcours singuliers.

L'ASSURANCE DE PERSONNES ET DE BIENS

Complémentaire santé, couverture invalidité, incapacité temporaire de travail, décès, rente éducation, rente conjoint, risques professionnels, épargne... Des solutions sur-mesure, collectives et individuelles, adaptées aux spécificités des professions.

L'ACCOMPAGNEMENT SOLIDAIRE ET LA PRÉVENTION SOCIALE

Une politique de proximité à destination de nos publics : aides financières, accompagnement lors de situations de rupture ou de transition (réunions sur le retour à l'emploi, préparation à la retraite, soutien aux familles, aux aidants familiaux, aux personnes endeuillées...).

LE MÉDICAL ET LA PRÉVENTION SANTÉ

Centre de santé, actions de prévention, bilans de santé professionnels..., Audiens met en œuvre des dispositifs pour les actifs et les seniors, du préventif au curatif, dans une démarche d'approche globale du patient.

LES CONGÉS SPECTACLES

Audiens assure la gestion des congés des artistes et techniciens employés de façon intermittente : Recouvrement des cotisations auprès des employeurs et paiement des indemnités de congés payés aux bénéficiaires.

LES SERVICES AUX PROFESSIONS DE LA CULTURE ET DE LA CRÉATION

Audiens prend en charge la gestion d'un nombre croissant de prestations, déléguées par les organisations professionnelles ou par l'Etat : études, recouvrement de cotisations... Le développement de ces activités renforce la dimension d'Audiens en tant que groupe de services.

BERNARD FRIOT : Nous pouvons organiser nous-mêmes le travail, sans employeurs ni prêteurs..”

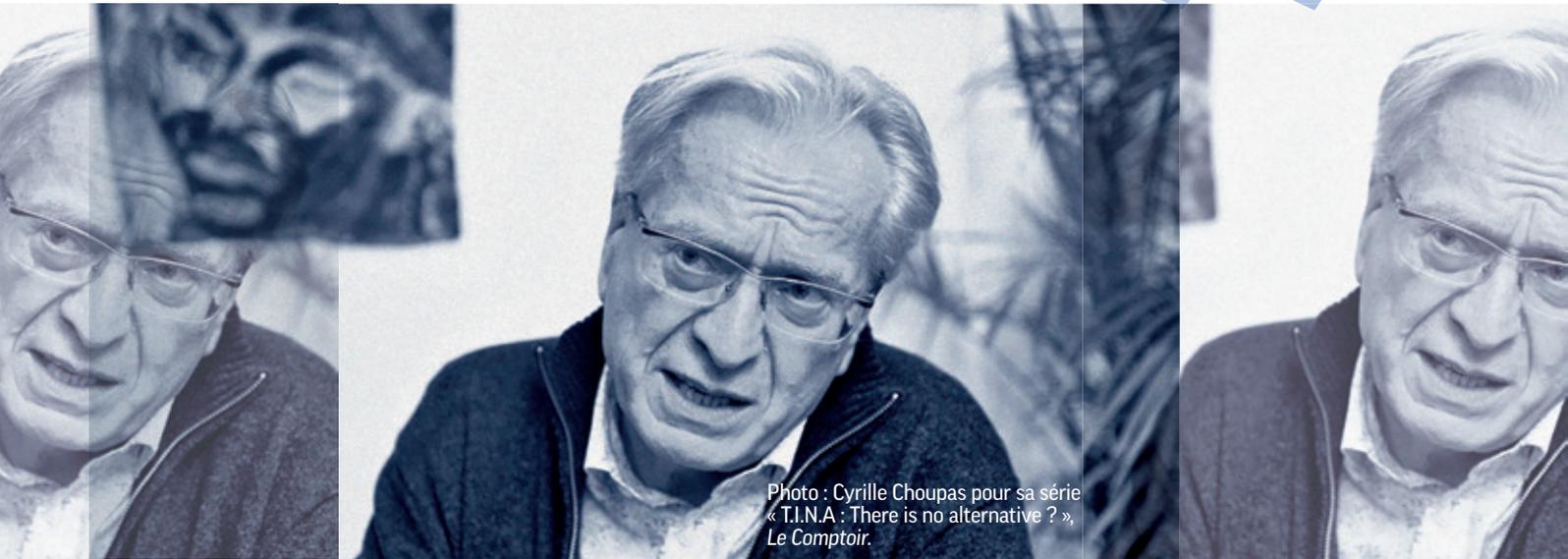


Photo : Cyrille Choupas pour sa série
« T.I.N.A : There is no alternative ? »,
Le Comptoir.

 PROPOS RECUILLIS PAR LA RÉDACTION

Sociologue et économiste, Bernard Friot est spécialiste de la Sécurité sociale. Aux côtés de l'association Réseau salariat qu'il a cofondée en 2012, il promeut l'octroi d'un salaire à vie pour tous. L'auteur de *l'Enjeu du salaire* et de *Émanciper le travail* revient sur ses propositions concrètes pour un nouveau salariat.

Comment expliquez-vous qu'une minorité de 1% contrôle la totalité des richesses mondiales ? D'après vous, comment combattre cette oligarchie qui gouverne le monde ?

Le fondement de la puissance économique est l'exploitation du travail d'autrui. Le pouvoir sur l'argent n'a sa source que dans le pouvoir sur le travail. Je n'utilise pas la problématique des 99% face au 1% ou du peuple face à l'oligarchie, mais celle des travailleurs face à la bourgeoisie capitaliste qui dirige le travail. C'est la conquête de la souveraineté sur le travail par les seuls travailleurs qui permettra d'en finir avec les insolentes accumulations de richesse dans quelques mains. Cela suppose que les travailleurs ne forgent plus leurs chaînes en acceptant de confier la direction du travail à la bourgeoisie. Tant que les travailleurs ne se passeront pas du capital pour produire, tant qu'ils ne définiront pas eux-mêmes ce qu'ils produisent et comment, tant qu'ils feront appel au crédit pour financer l'investissement, tant qu'ils ne seront pas propriétaires des instruments de production, tant qu'ils confieront leur destin de

travailleur au marché du travail ou à celui des biens et services, les inégalités se creuseront, et d'autant plus vite avec la globalisation financière du capital. On ne lutte pas contre les inégalités par une redistribution fiscale qui prend sur les riches. C'est confondre symptôme et diagnostic. On lutte contre les inégalités en s'emparant du pouvoir sur le travail. Au quotidien dans les entreprises, et dans toutes les institutions de socialisation de la valeur qui financent les salaires et l'investissement.

Parmi vos livres, tous très intéressants, on trouve *l'Enjeu du salaire*. Vous y évoquez la souveraineté populaire. Vous avez écrit aussi *Puissances du salariat*. Le salariat est central dans vos travaux, la bataille du salariat est l'une des étapes majeures de l'émancipation de la classe ouvrière ? Comment, d'après vous, sortir du chantage à l'emploi et du chantage à la dette ?

Effectivement, mes travaux prennent au sérieux la capacité qu'ont les travailleurs de construire, par le salaire, un mode communiste de production, si par communisme on entend le mouvement réel de sortie du capitalisme dans la lutte de classes. Le capitalisme n'est pas un « système » générant des victimes, c'est un mode de production contradictoire dans lequel une classe révolutionnaire est en cours de constitution – avec évidemment des avancées et des reculs, car la révolution est un mouvement séculaire, comme celui que nos pays

On ne lutte pas contre les inégalités par une redistribution fiscale qui prend sur les riches. C'est confondre symptôme et diagnostic.

ont déjà connu, du XIV^e au XVIII^e siècle, avec la construction de la bourgeoisie face à l'aristocratie. Tous les pays capitalistes sont engagés dans une lutte de classes qui institue les prémices du communisme. Le communisme n'est pas un projet ou un idéal, c'est un fait d'observation dans toutes les sociétés où le capitalisme est implanté, et qui ne s'institue pas de la même façon d'un pays à l'autre, selon son histoire sociale. En France, mais aussi dans des pays comme l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique ou l'Italie, l'institution du salaire au XX^e siècle a été décisive. Il faut entendre par là deux conquêtes de la classe ouvrière (qu'il me semble plus pertinent de désigner aujourd'hui, à cause même de ses victoires en matière de salaire, comme le salariat) : le salaire à la qualification personnelle et la socialisation du salaire.

C'est par ces deux conquêtes que nous avons commencé de sortir des deux chantages, à l'emploi et à la dette, par lesquels la bourgeoisie capitaliste nous tient sous sa dépendance. Le salaire à la qualification personnelle détache la rémunération de l'emploi pour l'attacher à la personne, qui est ainsi libérée de l'obligation d'être performante sur deux marchés qu'elle ne maîtrise pas : le marché de l'emploi, pour les employés, et celui des biens et services, pour les indépendants. La socialisation du salaire est nécessaire pour opérer cette déconnexion entre salaire et emploi : ce n'est plus chaque employeur qui paye ses salariés (ou chaque travailleur indépendant qui se paye sur son bénéfice). Les entreprises, y compris les entreprises individuelles, cotisent à une caisse des salaires et c'est cette caisse qui garantit le salaire de chacun selon sa qualification, sans période « d'insertion », de « chômage » ou de « retraite » pendant lesquelles on est réputé « non travailleur ».

La socialisation du salaire a un second effet, qui porte sur le financement de l'investissement et donc sur la propriété de l'outil de travail, et c'est là que nous sortons du second chantage. La bourgeoisie capitaliste finance l'investissement en prêtant la valeur qu'elle a ponctionnée, ou va ponctionner, sur le travail d'autrui : les travailleurs travaillent pour rembourser la dette qu'ils ont contractée auprès de parasites alors que ce sont eux, et eux seuls, qui produisent la valeur nécessaire au financement de l'outil ! En finançant l'investissement hospitalier par subvention de la caisse d'assurance maladie grâce à la socialisation du salaire, les travailleurs ont fait la preuve qu'on peut sortir du cycle infernal profit-crédit et le remplacer par le cycle cotisation-subvention qui permet de libérer la propriété de l'outil des griffes du capital.

Dans votre livre *Émanciper le travail*, vous faites le constat pertinent selon lequel le modèle capitaliste du travail nous conduit à notre perte. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

Pourquoi, selon vous, les gouvernements européens veulent-ils « réformer » ou plus exactement casser le droit du travail ? Nous avons tellement été séduits par l'abondance des marchandises capitalistes, qui nous a sortis de la pauvreté et qui aujourd'hui tente de nous fasciner avec la petite musique de l'humanité augmentée, que nous ne faisons que commencer à prendre la mesure de la folie anthropologique et écologique que cette dynamique représente. La valorisation du capital est indifférente à l'utilité sociale de ce qui est produit et repose sur l'élimination relative du travail vivant. Or, l'utilité sociale et le travail vivant sont au cœur d'une production qui ait sens, et ces deux dimensions sont constitutives du communisme parce qu'elles sont au cœur de la maîtrise par les humains de leur vie commune au sein du vivant et de la nature (qui certes ne sont pas un donné qui s'imposerait à nous comme une divinité, mais qui ont une existence propre dont nous dépendons et qu'il faut respecter dans le procès d'humanisation).

Sont donc à notre disposition les institutions et les représentations nécessaires pour conduire l'action collective de généralisation d'une production libérée du capital.

Nous sommes ainsi dans une situation inédite, s'agissant du travail. D'une part, nous disposons du déjà-là communiste avec le salaire socialisé fondateur du salaire à la qualification personnelle et de la subvention de l'investissement, et d'autre part la conscience a considérablement grandi de la nécessité d'affirmer, contre la valorisation du capital, la double priorité à l'utilité sociale et au travail vivant dans l'acte de production. Sont donc à notre disposition les institutions et les représentations nécessaires pour conduire l'action collective de généralisation d'une production libérée du capital. Face à ce danger de se voir ravir son pouvoir sur le travail, la bourgeoisie capitaliste s'emploie, par tous les moyens, y compris la dictature, à le restaurer. Cette restauration, cette contre-révolution capitaliste du travail (qu'on ne peut comprendre si on la qualifie de « néolibéralisme ») ne se contente pas de s'attaquer, dans le droit du travail, à tout ce qui permet de se libérer du chantage à l'emploi ou à la dette. Elle instaure des droits sociaux capitalistes, comme je le montre dans le deuxième chapitre de *Vaincre Macron* : en matière de rémunération, par exemple, la bourgeoisie s'emploie à remplacer le salaire à la qualification personnelle par deux piliers de ressources, un forfait universel de base financé par l'impôt et le revenu très contributif du paiement d'une prestation ou du différé de cotisations.

Vous avez écrit *L'enjeu des retraites en 2010*. La « réforme » des retraites de Macron n'est-elle pas une régression ?

Cela va me permettre d'illustrer ce que je viens de dire, car cette réforme, qui s'inscrit dans la continuité des réformes initiées par le *Livre blanc* de Rocard en 1991, est un bon exemple de la construction d'une rémunération en deux piliers à la place du salaire à la qualification personnelle. La pension de retraite s'est instituée en France comme continuation à vie du salaire. Pour les trois quarts des pensions (240 sur 320 milliards), aucun compte n'est tenu des cotisations versées : la pension est calculée en pourcentage d'un salaire de référence selon la durée de la carrière. Ce salaire continué participe donc à la déconnexion du salaire et de l'emploi et au passage de la qualification du poste de travail à la qualification de la personne même du travailleur. D'où l'acharnement des gouvernements depuis les années 1980 à en finir avec le droit au salaire pour les retraités. Les pensions étaient indexées sur les salaires, elles le sont sur les prix depuis 1987 dans le privé et 2003 dans le public. Le salaire de référence dans le privé est passé des 10 aux 25 meilleures années en 1994 et la durée de carrière prise en compte pour une pension complète est passée de 150 à 172 trimestres.

Une distinction a été introduite en 1994, lors de la création du fonds de solidarité vieillesse financé par un impôt de solidarité, la CSG, et non plus par les cotisations, entre des prestations dites « contributives » et des prestations dites « non contributives », le critère étant le versement préalable ou non de cotisations ; et dans le même esprit certains droits ont été par la suite calculés selon les trimestres cotisés et non selon les trimestres validés, comme c'est la règle. On voit donc comment, progressivement, le « j'ai cotisé, j'ai droit » a été construit comme fondement du droit à la place du droit à la poursuite du meilleur salaire. Le projet de Macron continue

cette offensive contre le salaire des retraités en préconisant de le remplacer par le différé du cumul des cotisations de toute leur carrière dans un compte personnel (mode de calcul qui n'explique aujourd'hui que le quart des pensions), étant entendu que ce second pilier contributif sera soutenu par un premier pilier forfaitaire universel financé par la CSG. Cette dérive de la pension de retraite, si elle est actée, rejoindrait celle de toute la rémunération au cours des dernières décennies : négation du salaire à la qualification, et à la place construction des deux piliers d'un revenu universel de base financé par l'impôt et d'une rémunération à l'acte dans des contrats de mission ou des prestations de (faux) indépendants.

Vos travaux sont une véritable boîte à outils théoriques pour combattre le capitalisme et vous êtes un fin connaisseur de la lutte sociale. Ne pensez-vous pas qu'il y a un recul de la combativité du mouvement syndical à travers le monde ? Comment, d'après vous, réinventer un mouvement syndical efficace ?

Je ne prononcerai pas sur la situation à l'étranger, mais en France, le recul de l'efficacité (plutôt que de la combativité) syndicale est évident : le syndicalisme de transformation sociale est sur la défensive, ce qui lui a fait perdre une partie de sa légitimité auprès des travailleurs. Les causes sont multiples, et je voudrais m'en tenir à l'une d'entre elles, la sous-estimation du déjà-là communiste au bénéfice d'objectifs de justice sociale. Je m'en explique longuement dans *le Travail, enjeu des retraites*, qui paraît en mars aux éditions La Dispute. La mobilisation syndicale est menée sur le partage de la valeur : comment éviter un recul de ce qui va au travail au bénéfice de ce qui va au capital, comment faire une bonne fiscalité qui taxe le capital et plus largement la richesse.

Dans un capitalisme mondialisé qui permet à la bourgeoisie de localiser ses investissements là où la valorisation du capital est la plus forte, une telle stratégie sociale-démocrate est vouée à l'échec. Je l'ai dit d'emblée, tant que la bourgeoisie tient le travail et donc la production, elle prend en otage les sociétés et condamne à l'impuissance tant les politiques publiques qui lui imposeraient des contraintes que les rapports de forces que tentent de créer les syndicats combattifs.

Il n'y a pas d'autre chemin que celui de soustraire le travail au capital et de l'organiser sur un mode communiste, comme cela a été commencé avec le statut de la Fonction publique, le régime général de Sécurité sociale, les entreprises publiques nationalisées avec réel droit des travailleurs, toutes institutions alternatives du travail qui sont mises en péril si elles ne sont pas généralisées à toute la production. Je fais des propositions précises en ce sens dans *le Travail, enjeu des retraites*.

Le mouvement de résistance que mènent les Gilets jaunes actuellement n'est-il pas une étape déterminante et qualitative dans le long processus de l'émancipation des exploités ?

Si, bien sûr. Que des catégories de travailleurs qui jusqu'ici baissaient la tête se redressent et trouvent, dans l'action collective, fierté et inventivité, est très réjouissant. Les gilets jaunes sont souvent des travailleurs de très petites entreprises dont l'autonomie économique est nulle, car elles dépendent de groupes capitalistes donneurs d'ordre ou de marchés publics dont elles se partagent les miettes après que les groupes capitalistes se sont servis. C'est pourquoi ces travailleurs en lutte se tournent vers l'État car ils savent d'expérience que leurs patrons ne sont pas des interlocuteurs pertinents en matière de salaire et de droits sociaux. Il y a là une attitude à la fois juste et fautive. Juste, s'il s'agit de construire des règles et niveaux du salaire qui soient les mêmes pour tous les travailleurs, quelles

que soient la taille et la branche de leur entreprise : de telles règles ne peuvent être construites qu'à l'échelle interprofessionnelles et supposent une socialisation encore plus poussée du salaire. On l'a commencée avec le régime général, mais il s'agit de l'étendre à tout le salaire et à tous les salaires : les entreprises cotisent à des caisses de salaire selon le même taux interprofessionnel assis sur leur valeur ajoutée, et ce sont ces caisses – et non pas les entreprises – qui paient les salaires à la qualification personnelle, de 18 ans à la mort. De telles règles interprofessionnelles du salaire doivent être élaborées à l'échelle nationale, hors de toute logique de branche ou d'entreprise et garanties par l'État.

Mais attendre le salut de l'État est aussi une attitude fautive : les travailleurs ne peuvent attendre de salut que d'eux-mêmes. Il s'agit qu'ils prennent le contrôle de leur travail dans leur petite entreprise, et donc qu'ils en deviennent les propriétaires d'usage, la propriété patrimoniale de l'outil étant le fait, non lucratif, de collectivités publiques et non pas de petits patrons le plus souvent enchaînés par un patrimoine dont ils n'ont pas la réelle maîtrise. Une telle mobilisation rejoindra d'autres combats qu'il est important de fédérer. Je pense à tous ces syndicalistes de moyennes ou grandes entreprises qui sont décidés à en finir avec la défaite et entreprennent auprès de leurs collègues tout un travail de conviction sur la capacité des intéressés à diriger leurs entreprises sans en passer par les oukases de directions aux ordres d'actionnaires dont il s'agit de se débarrasser en finançant l'investissement par subvention. Je pense à tous ces syndicalistes de services publics décidés à briser le « new public management » qui les empêche de travailler comme ils estiment devoir le faire dans l'esprit d'un service public. Je pense à ces milliers d'entreprises alternatives, animées souvent par des jeunes dissidents qui ne veulent pas produire de merde pour le capital. Eux sont déterminés à décider au travail et à ne produire que des richesses qui aient sens, anthropologiquement et écologiquement : une telle éthique est communiste, et dans *Le travail, enjeu des retraites*, je fais des propositions pour qu'ils puissent s'appuyer sur des sécurités sociales sectorielles qui les sortiront du double risque de la marginalité ou de la récupération par le capital.

Qu'est-ce qu'une sécurité sociale sectorielle ? Sur le modèle de la cotisation maladie qui finance une production de soins encore largement libérée du capital même si les coups de bouton des « réformateurs » tentent de l'y assigner faute que soit menée la bataille pour la généralisation d'un tel modèle à toute la production, il s'agit d'appuyer l'alternative sur la force de cotisations de sécurités sociales à cotisation interprofessionnelle finançant la production. Une sécurité sociale de l'alimentation permettra de sortir de l'agrobusiness en solvabilisant l'achat de produits alimentaires, bruts ou élaborés, exclusivement auprès de professionnels qui seront conventionnés selon des critères d'utilité sociale du produit et d'affirmation du travail vivant dans la production.

Même chose pour des sécurités sociales du logement et du transport soutenant la production de logements et de transports de proximité sortie de la spéculation des groupes de BTP, pour prendre les exemples les plus criants, mais cela vaut pour toute la production. Oui, il est temps que les travailleurs des services publics, ceux des petites et très petites entreprises, ceux des groupes capitalistes et ceux des entreprises alternatives construisent ensemble les outils macro-économiques leur permettant de soustraire leur travail au capital et de trouver le grand bonheur d'une production entièrement maîtrisée par eux. Faisons nôtre au quotidien ce vieux mot d'ordre si juste de la CGT : « *Les capitalistes ont besoin des travailleurs, les travailleurs n'ont pas besoin des capitalistes.* » ●

**60 ans d'expertise
au service de votre
Protection Sociale !**



LA
SANTÉ

LA
PRÉ
VOY
ANCE

LA
RE
TRAI
TE

L'AC
TION
SOC
IALE

Le Groupe de Protection Sociale des Professionnels des Industries Graphiques depuis plus de 60 ans.

Défendre vos intérêts en offrant les meilleures solutions à vos besoins spécifiques en matière de Protection Sociale, notre raison d'être depuis plus de 60 ans ! Découvrez nos offres de protection collective et individuelle adaptées à vos besoins, à ceux de vos salariés et des retraités de la profession.

Parlons-en !

0 809 10 28 08

Service gratuit
+ prix appel

Du lundi au vendredi de 9h à 18h

www.lourmel.com

Amère Méditerranée

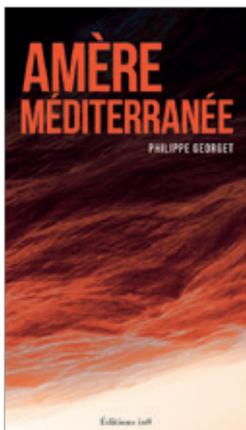
 YVON HUET

Philippe Georget, journaliste à France 3, basé à Perpignan, a reçu le prix du roman policier pour son livre, *L'été tous les chats s'ennuient* en 2010. En 2018, il publie son sixième ouvrage *Amère Méditerranée*.

L'intrigue : « *Ostiolum, petite île de Méditerranée, se peuple chaque année de touristes venus profiter de son soleil et ses eaux claires. Mais sur ses plages, certains matins, on y ramasse plus de cadavres que de coquillages. Louka Santoro, journaliste dilettante, ne s'habitue pas à ces morts. Lorsqu'il découvre sur une épave les corps d'un couple enchaîné, il soupçonne un drame non ordinaire. Qu'est-ce qui s'est joué sur cette embarcation? Pour entrevoir la vérité, il croisera les destins de Fatou, la jeune Malienne, de Seymoun, le petit Érythréen qui ne grandira plus, de Saïda, de Marwan, d'Abdel et de tant d'autres... ».*

Philippe Georget est un baroudeur humaniste. Le message de son livre est clair. Il faut arrêter le massacre des migrants en Méditerranée. Par son talent, il œuvre à la prise de conscience d'une nécessaire solidarité avec celles et ceux qui ont décidé de fuir la mort au risque de la trouver en chemin. L'ombre de l'*Aquarius* plane au dessus de cette île imaginaire qui semble plus réelle que le réel. ●

Amère Méditerranée, de Philippe Georget, Editions in8, juin 2018, 470 pages, 22 €



Dans l'ombre du brasier

 YVON HUET

On aurait pu croire que la Commune de Paris aurait été traitée de toutes les manières possibles, de l'approche historique à l'exemple révolutionnaire en passant par tous les romans qui s'y rattachent, mais c'est sans compter l'approche d'Hervé Le Corre, né en 1955 à Bordeaux, qui a écrit des romans noirs depuis l'âge de trente ans. Il a obtenu huit grands prix de littérature à partir d'une œuvre qui compte déjà plus de vingt romans et nouvelles. Dans ce dernier livre, il met tout son talent à nous tenir en haleine dans l'ambiance de la Commune de Paris.

L'intrigue : « *Des jeunes femmes disparaissent, enlevées par un personnage aussi pervers que repoussant... Antoine Roques, promu au rang de commissaire, enquête sur l'affaire... Et tandis que Paris brûle, Caroline, séquestrée, puis « oubliée » dans une cave... lutte pour sa survie. C'est une course contre la montre qui s'engage alors que la Commune est en pleine agonie.* »

Celles et ceux qui ont aimé les livres de Roger Martin aimeront aussi ce bel ouvrage. La littérature dite « noire » éclaircit le champ de notre connaissance historique autant que de celui de notre réflexion sur la destinée humaine qui ne passe pas par les clichés de la facilité. ●

Dans l'ombre du brasier, d'Hervé Le Corre, éditions Rivages/Noir, décembre 2018, 490 pages, 22,50 €.



Expertise PSE
Conseil Analyse OS
Risques Psychosociaux Gestion Droits des élus
Comptabilité des CE CHSCT CE Formation
Accompagnement
Plan social Comptes annuels

LES CLEFS POUR ANTICIPER ET AGIR



L'expertise au service des élus CE et CHSCT

Décrypter les comptes, anticiper les difficultés, démêler les impacts de réorganisations, cerner les enjeux sur l'emploi et les rémunérations, éclairer sur la stratégie des actionnaires, repérer les conséquences sur l'organisation du travail... mais aussi, prévenir le stress dans l'entreprise, analyser les conditions de travail et détecter les facteurs de risques, proposer des solutions...

Chaque jour, nos consultants experts, présents à Paris et en Région, sont au service des élus, des CE et des CHSCT pour leur permettre d'anticiper et de mieux agir.

www.apex-isast.fr

Twitter : @Apex_Isast

Facebook : @ApexIsast

32, rue de Chabrol - 75010 Paris • 01 53 72 00 00



RESTEZ syndiqué.e

**Pour la défense de vos "conquis" sociaux,
pour la continuité syndicale !**

Dans le contexte de restrictions budgétaires actuelles et de remise en cause de nos conquits sociaux, il nous semble important de rappeler que l'impact de l'évolution sociale ne s'arrête pas en quittant l'entreprise pour une retraite, voire préretraite. Bien au contraire, il a tendance à s'aggraver.

La réforme des retraites qui se profile, avec, entre autres, la remise en cause de la pension de réversion, demande une riposte dans laquelle le tous-ensemble, actifs-retraités, prend tout son sens.

**LA NÉCESSITÉ, quitte à lasser, DE LA CONTINUITÉ SYNDICALE
PREND DE PLUS EN PLUS D'IMPORTANCE.**

C'est pourquoi, suite à une décision du Conseil national de l'Union fédérale des retraités FILPAC CGT, nous vous rappelons les services que peut rendre notre UFR, ne serait-ce que par le biais des camarades qui siègent dans les différents conseils d'administration des caisses et institutions de protection sociale de nos branches professionnelles.

Ces contacts vous aideront à résoudre les problèmes administratifs que vous pouvez rencontrer avant votre préretraite ou retraite, voire au fil de votre nouvelle situation. L'UFR vous adressera également des publications indispensables pour enrichir votre analyse et jugement sur la situation économique et sociale.

Pour tout renseignement s'adresser à :

- Île-de-France / **Jean-Pierre Ghiotto : 06 73 84 46 71**
- Normandie / **Patrick Varin : 06 12 02 10 11**
- Bretagne - Pays-de-la-Loire / **Michel Bougier : 06 87 50 51 66**
- Hauts-de-France / **Alain Rabin : 06 21 35 39 79**
- Grand-Est / **Michel Têche : 06 07 96 32 57**
- Grand-Est et Bourgogne-Franche-Comté / **Daniel Muller : 06 08 47 18 22**
- Nouvelle-Aquitaine / **Serge Audonnet : 06 03 15 14 73**
- Occitanie / **Gérard Richaud : 06 30 20 15 31**



POUR QUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DEVIENNE UNE RÉALITÉ

On y croit ! Mais que le chemin est long pour y parvenir. Avec la loi Avenir professionnel, l'objectif est désormais d'identifier, réduire et supprimer les écarts de rémunérations injustifiés à poste équivalent. Comment les élus peuvent-ils se saisir de cette ambition et peser sur sa mise en œuvre dans leur entreprise ?

CONSTAT : Selon les chiffres officiels, l'écart de rémunération est de 24% en défaveur des femmes au cours d'une carrière. La loi prévoit désormais de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat qui concernera toutes les entreprises de plus de 50 salarié.e.s. Les modalités et la méthodologie font l'objet d'un décret paru le 8 janvier 2019.

VOUS SOUHAITEZ VOUS EMPARER DE CE SUJET DÈS AUJOURD'HUI ? Pour vous, l'égalité Femmes-Hommes constitue un enjeu stratégique dans votre entreprise : écarts de rémunération, évolutions de carrière, mixité des emplois, conditions de travail, emploi des femmes seniors... Vous voulez préparer vos prochaines NAO, dont les objectifs d'égalité professionnelle et salariale. Vous voulez négocier un accord sur l'égalité Femmes-Hommes.

NOUS VOUS ACCOMPAGNONS DANS LA RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC DES SITUATIONS COMPARÉES DES FEMMES ET DES HOMMES POUR APPUYER VOTRE ACTION SYNDICALE

➤ Etape 1 : Le cadrage

Une réunion de cadrage avec vous, représentant.e.s du personnel, nous permet d'identifier les attentes et les problématiques de votre entreprise.

➤ Etape 2 : Le diagnostic de maturité

Nous collectons des informations sur votre entreprise au travers de vos accords et des éléments existants dans la BDES, que nous complétons par des entretiens avec la DRH, le management et les salarié.e.s ainsi qu'avec vous, représentant.e.s du personnel.

➤ Etape 3 : Un plan d'actions sur mesure

Le diagnostic de maturité vous a aidé à définir un plan d'actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes et à prioriser les thématiques propres à votre entreprise. L'étape suivante consiste ainsi à élaborer ce plan d'actions (formation des acteurs sociaux au sujet de l'égalité professionnelle, actions sur l'organisation du travail pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, prévenir le harcèlement sexuel, réduire les écarts de rémunérations...). A chaque étape, nous vous présentons nos travaux en réunion préparatoire et en réunion plénière afin que le diagnostic soit partagé et que le plan d'actions soit suivi d'une mise en œuvre efficace dans votre entreprise.

➤ Etape 4 : Un accompagnement à la négociation d'un accord

Les nouvelles dispositions légales prévoient que le CSE peut mandater un expert pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (rémunéré à 80% par l'employeur, 100% en cas d'absence d'informations dans la BDES). Nous vous accompagnons dans cette négociation selon vos besoins (définition des actions à mener selon le diagnostic réalisé précédemment, challenge des indicateurs, construction des argumentaires...).





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