

impac

• décembre-janvier-
février
2023

CPPAP : 0715 S 07535

191

• 2,50€

CSE / PAGE 12

**“La formation est
primordiale”**

Entretien avec Carlos Tunon,
secrétaire général de la Filpac CGT

HISTOIRE SOCIALE / PAGE 18

**Représentation salariale,
représentation syndicale,
une histoire française**

**HANDICAP
ET TRAVAIL / PAGE 28**

**Rendre le monde
du travail
plus ordinaire**

CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES UNE SEULE SOLUTION:

LA GREVE!

PAGES 4-5

ET AUSSI PAGES 6-7 >

LES VRAIS CHIFFRES DE LA RETRAITE



impac /191 sommaire



SUR LE FRONT DES RETRAITES

pages 4-5

Mettons la France à l'arrêt
Une seule solution : la grève !

RETRAITES pages 6-7

Les vrais chiffres de la retraite

ZOOM POLITIQUE pages 8-9

La peste brune en embuscade

FILIÈRE DISTRIBUTION page 10

Médiapost, la fidélité aux salariés paie toujours

À PROPOS DES CSE pages 12-13

"La formation est primordiale"
Entretien avec Carlos Tunon,
secrétaire général de la Filpac
CGT

INTERNATIONAL page 14

Ukraine, un an de guerre

ACTUALITÉ MONDE page 15

INTERNATIONAL page 16

Royaume-Uni,
la grève reine de la rue

INTERNATIONAL page 17

Bésil,
le retour du métallo Lula

HISTOIRE SOCIALE pages 18-21

Représentation salariale,
représentation syndicale,
une histoire française

PRESSE SYNDICALE pages 22-24

La VO : une gestion
irrationnelle

MÉDIAS page 26

EBRA d'honneur aux salariés

SYNDICALISME INTERNATIONAL page 27

Coordination syndicale
mondiale contre les abus
d'Amcor

HANDICAP ET TRAVAIL pages 28-29

Rendre le travail plus ordinaire

PATRIMOINE SYNDICAL page 30

À la santé des typos

LECTURES pages 32-33

BILLET D'HUMEUR (mauvaise...)

page 34

Outrance partisane



impac n°191 – décembre-janvier-février 2023 – CPPAP 0715 S 07535

Le journal des travailleurs des industries du Livre, du Papier et de la Communication CGT

Directeur de la publication : Carlos Tunon

Ont participé à ce numéro : Patrick Bauret, Jérémie Demay, Jacques Dimet, Anne Duvivier, Georges Kaplan,

Pascal Lefévre, Carlos Tunon, Menvin Vencatasamy / Coordination : Jérémie Demay, Pascal Lefévre

Maquette, direction artistique : Frédéric Joffre /

Correction : Anne Duvivier / Photos : syndicats Filpac CGT, Stock, D.R. / Illustration : 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 ecocitoyen pour toutes ses publications



Rapport de force social contre autoritarisme gouvernemental

 CARLOS TUNON,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FILPAC CGT

Le projet de réforme libéral de remise en cause de notre droit à la retraite, est symbolique d'une politique gouvernementale guidée par un seul objectif : celui de donner toujours plus d'argent au club des milliardaires, sur le dos de celles et ceux qui ne vivent, voire ne survivent, que par leur travail.

Personne ne conteste aujourd'hui que cette réforme n'est pas nécessaire à la survie de notre système de retraite. D'ailleurs, Macron lui-même l'indique, insistant sur le fait que celle-ci ne vaut que pour dégager les milliards suffisant à boucher les trous des déficits publics causés par les exonérations, aides et autres cadeaux fiscaux, dont bénéficient les entreprises et surtout leurs actionnaires.

Le masque tombe et si la mobilisation est si grande, si les sondages d'opinion montrent que près de 80 % de la population française et 97 % des travailleurs



L'autoritarisme d'État devient, comme pour beaucoup de sujets, la seule arme d'un pouvoir aux abois et en déconfiture pour contrer le rapport de force social qui s'installe et s'amplifie dans notre pays.



sont contre cette réforme, c'est que le gouvernement Borne s'empêtre dans ses mensonges grossiers tentant de justifier l'injustifiable et l'injustice sociale de son funeste projet.

Les calculs politiques à la semaine des macronistes et des LR, tablent sur un épuisement, voire une résignation de la contestation sociale actuelle. C'est oublier un peu vite la colère des gilets jaunes qui ne s'est jamais éteinte, celle d'une jeunesse qui bouillonne de radicalité pour un changement de société, celle des travailleurs exaspérés d'être toujours plus mal traités.

Face à la mobilisation sociale d'une ampleur exceptionnelle, le gouvernement tente le passage en force, et menace du 49-3, s'il n'arrive pas à rallier à sa cause les voix de la droite et de l'extrême droite.

L'autoritarisme d'État devient, comme pour beaucoup de sujets, la seule arme d'un pouvoir aux abois et en déconfiture pour contrer le rapport de force social qui s'installe et s'amplifie dans notre pays. Cette attitude de gestion gouvernementale autoritaire est dangereuse et alimente une extrême droite aux portes du pouvoir. Y compris dans les rangs de la majorité, des députés, des ministres, s'inquiètent de la politique inflexible d'un président prêt à servir de marchepied aux fascistes, pour peu que sa politique de ruissellement pour les plus riches perdure.

Les travailleuses et travailleurs, comme les retraités et les jeunes, n'ont d'autre choix que d'amplifier la mobilisation, multiplier les initiatives et actions de luttes partout sur le territoire, afin que les godillots de Jupiter ne deviennent pas les futurs collabos d'un fascisme au pouvoir et que le patronat cède sur ses volontés de destruction de notre Sécurité sociale. La retraite nous appartient et c'est dans la rue que nous la défendrons le mieux ! ●

METTONS LA FRANCE À L'ARRÊT UNE SEULE SOLUTION : LA GRÈVE !

Élu encore une fois, non pas sur l'adhésion des électeurs à son programme anti social mais bien sur la volonté de faire barrage à l'extrême droite, le banquier de chez Rothschild applique méthodiquement sa doctrine du ruissellement au profit des milliardaires.

 PASCAL LEFÈVRE, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL
 RUST

Les exonérations pour les grandes entreprises du CAC 40, les défiscalisations en tout genre des grandes fortunes donnent le *la* du déroulement de son programme d'injustice sociale. Pour compenser le manque à gagner, pour l'État, des exonérations, le gouvernement au service des classes exploiteuses décide de s'en prendre à celles et ceux qui ont le moins et qui tentent de survivre par leur travail ou avec leurs faibles pensions. Résultat de cette politique de l'ère Macron : Bernard Arnault devient l'homme le plus riche du monde ; Total, la BNP et tout le CAC 40 explosent les records de profit, tandis que la pauvreté atteint des sommets avec près de 11 millions de personnes dont plus de la moitié sont des femmes ; 35 % des enfants et 50 % des personnes concernées vivent avec moins de 885 euros mensuels (source Oxfam).

L'AUSTÉRITÉ SOCIALE COMME SEULE BOUSSOLE

Les contre-réformes de l'assurance chômage et de la retraite que veulent nous imposer Macron, son gouvernement et le Medef, amplifient cette politique anti sociale pour le bénéfice d'une ultraminorité et au détriment du reste de la population.

Si l'on se souvient des premiers arguments utilisés par le président jupitérien, le recul de l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans et la suppression de certains régimes dits spéciaux, n'ont pour but que de faire des économies en vue de participer à l'effort financier de relance de l'économie, dans une période de crise aiguë d'inflation et de guerre. Le gouvernement Borne ne parle pas, à ce moment-là, d'éventuels déficits du régime comme argument essen-

tiel de cette réforme, mais d'un effort à consentir par celles et ceux qui créent les richesses, pour aider à la réduction du déficit public et tendre de nouveau vers la règle des 3 % (qui avait été suspendue au niveau européen pendant le Covid), sur laquelle s'est engagé Macron à horizon de la fin de son mandat. Parallèlement, la loi de finance 2023 supprime sur deux ans l'impôt sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) qui représentait 15 milliards d'euros en 2020.

Cette « cotisation » CVAE touche les plus grandes entreprises, donc celles qui ont par ailleurs le taux d'imposition sur les bénéficiaires le plus faible (rappelons que le taux moyen d'impôt sur les bénéficiaires de ces grandes entreprises est de 8 % quand toutes les autres payent de 28 à 31 %).

On comprend immédiatement le sens des réformes de Macron : donner toujours plus aux plus riches en prenant le maximum à celles et ceux qui ont le moins, en un mot un transfert à la sauce du shérif de Nottingham du XVe siècle. Sa réforme de l'assurance chômage est de même nature. Face à un monde du travail dont les conditions deviennent insupportables, un grand nombre de professions, dont le patronat est reconnu comme esclavagiste, se retrouvent à la peine pour pallier les démissions et les licenciements effectués durant et après la crise sanitaire.

**RÉFORME DES RETRAITES:
MACRON CONDAMNE TOUT LE
MONDE (PRESQUE) À ZANS FERME!**



Le secteur de la restauration et de l'hôtellerie a dû concéder des augmentations de plus de 9 % des salaires, des aménagements horaires plus en adéquation avec la vie des salariés (repos du dimanche, fermeture plus tôt en soirée, etc.) pour garder et attirer des travailleurs. Mais rien n'y fait, les patrons du secteur ayant abusé durant tellement de décennies de comportements abjects, les nouvelles recrues se font attendre et les démissions sont toujours plus nombreuses.

Ce n'est pas le seul secteur professionnel concerné par cette crise des vocations. Dans le même temps, le nombre de travailleurs en recherche d'emploi avoisine les 5 millions si l'on prend en compte toutes celles et tous ceux radiés des listes par Pôle emploi.

Les arguments se succèdent du côté patronal pour entretenir cette masse de privés d'emploi afin de faire pression sur les salariés en poste, en particulier concernant leurs revendications salariales dans une période de forte inflation. Les privés d'emploi, aux dires du Medef, ne seraient pas assez formés, trop chers, pas assez employables (corvéables), pas suffisamment motivés, etc. Macron trouve la solution en baissant la durée d'indemnisation des privés d'emploi, pour rendre leur vie encore plus précaire, pour qu'elles et ils acceptent n'importe quel emploi dans n'importe quelles conditions... et le moins payés possible.

L'adepte du « en même temps » en profite pour diminuer les cotisations patronales, petit cadeau bonus pour ses amis exploités.

RÉSISTANCE ET RIPOSTES SOCIALES : LA SOLUTION AU « MACRONISME »

Face au rouleau compresseur libéral du président des milliardaires il n'y a d'alternative que la mobilisation et l'amplification de la lutte.

Leur réforme des retraites est injustifiée, injustifiable et injuste à bien des égards. Les arguments du gouvernement Borne et son attitude « thatchérienne » renforcent la résistance sociale plus qu'ils ne la brisent.

Les arguments utilisés, tous plus faux et erronés les uns que les autres, sont démontés y compris par le président du Conseil d'orientation des retraites, plus connu pour être un libéral qu'un dange-reux révolutionnaire.

Voici un florilège des plus gros messages de Dussopt et compagnie :

« *Il n'y aura pas de perdants... La réforme est porteuse de progrès et de justice sociale* » : les travailleurs rentrés sur tard

L'adepte du « en même temps » en profite pour diminuer les cotisations patronales, petit cadeau bonus pour ses amis exploités.

sur le marché du travail du fait d'études ou de stages successifs n'obtiendront jamais le droit à la retraite avant 67, voire 70 ans. Le système ne règle pas le fait que 29 % des travailleurs entre 60 et 61 ans sont au chômage ou dépendants minima sociaux, la réforme va juste accroître ce chiffre et plonger plus de salariés dans la précarité.

Borne : « *Les femmes partent plus tôt à la retraite* » : à l'inverse, le ministre Riester est obligé de reconnaître : « *La réforme accroît les inégalités entre les femmes et les hommes* » obligeant le gouvernement à dire que la réforme n'a pas vocation à régler les inégalités entre les femmes et les hommes. De là à les accroître, il y a une réforme à ne pas faire !

La promesse du Président : « *Aucune retraite ne sera en dessous des 1 200 euros par mois.* » Puis Dussopt et Borne précisent le propos présidentiel : « *Aucune pension en dessous des 1 200 euros bruts pour une carrière complète* » et enfin atterrissent à une revalorisation de 100 euros maximum, pour les pensions en dessous de 1 200 euros bruts, sans pour autant atteindre le montant de la promesse présidentielle.

L'argument de la faillite du système de retraites par répartition est balayé, y compris par leurs propres économistes (voir l'article page 24 dans cet *Impac*).

Enfin la question démographique - ou le ratio actifs/retraités - passant de 3 pour 1 en 1970 à 1,7 pour 1, serait donc un cataclysme qui ne permettrait plus de financer le régime. Cela bien entendu fait fi de la création de valeur produite par chaque salarié, qui a été multipliée par 5 dans la même période.

Le problème est bien centré sur la répartition de la valeur ajoutée entre salaire et profit. Si les salaires étaient indexés sur l'inflation, ce que le gouvernement et le patronat refusent, et si leur part dans la valeur ajoutée était identique à celle des années 1970, le régime par répartition aurait des excédents par dizaines de milliards.

PASSAGE EN FORCE ET FUITE EN AVANT

Leur mayonnaise ne prend pas et le passage en force devient leur fuite en avant. Lâchés par des députés de leur majorité et par une partie de la droite qui prennent conscience du rejet massif et populaire de cette réforme, Borne et ses

comparses jouent leur va-tout et sont de nouveau prêts à dégainer le 49-3 ou tout autre artifice constitutionnel pour imposer leur austérité sociale.

Dorénavant, monte dans le pays l'idée que la radicalisation du mouvement social actuel par des arrêts de travail dans l'ensemble de l'économie et des occupations d'entreprises comme de lieux publics, devient la solution à la surdité d'un pouvoir à bout de souffle.

Si les démonstrations des manifestations sont importantes, elles sont depuis 2010 (réforme des retraites de Sarkozy) insuffisantes pour peser sur des gouvernants dont la seule logique n'est plus l'intérêt commun, mais celui d'une ultra-minorité de milliardaires au détriment du reste de la population.

Face à une tendance autocratique et répressive du pouvoir, le seul levier à disposition des travailleurs, y compris de ceux de l'information, est l'arrêt de l'économie, en un mot la grève et l'occupation des locaux et des places publiques.

À défaut, le désespoir de ne pas pouvoir peser sur le cours des décisions serait tel que l'extrême droite et sa propagande démagogique et xénophobe pourraient être renforcées par la désillusion de la mobilisation sociale, et apparaître comme la solution à l'autisme d'un pouvoir autoritaire empreint d'injustice sociale. Il n'y a donc aucune alternative à la mobilisation et à l'extension de la grève à l'ensemble des secteurs professionnels, dont ceux de la Filpac CGT.

Les caisses de grève seront un soutien mais ne remplaceront jamais la bataille syndicale dans les entreprises pour amener le plus grand nombre de travailleurs dans la rue, à débrayer de manière reconductible.

En la matière, ne faisons pas croire que la délégation de la lutte est possible et que pour s'opposer à cette réforme nous devrions nous en remettre à certaines professions comme les cheminots, les raffineurs, les dockers. Le blocage de l'industrie papetière et en particulier l'hygiène, mais aussi la production de PPO, comme d'autres, seront tout aussi redoutables. Dans la filière graphique, il en est de même.

Alors mettons la France à l'arrêt. ●

Face aux mensonges éhontés du gouvernement et des députés du camp présidentiel, il est temps de faire le point et de rétablir quelques vérités, en fournissant au plus grand nombre les éléments chiffrés de notre système de retraite et des moyens de l'équilibrer.

Les **VRAIS** chiffres de LA RETRAITE

 PASCAL LEFÈVRE, SECRETAIRE FÉDÉRAL

1 3,5 milliards à horizon 2030 de déficit selon le gouvernement, 110 milliards cumulés entre 2030 et 2040 selon le ministre de l'Économie et celui des Finances. Nous serions au bord de la faillite ! Ces sommes astronomiques donnent le vertige mais qu'en est-il exactement et de quoi parle-t-on ?

Ces chiffres sont issus des projections les plus pessimistes du COR (Conseil d'Orientation des Retraites), pas vraiment des gauchistes, plutôt même des sociaux-démocrates ou libéraux.

Premièrement ils s'appuient sur l'hypothèse que la part des salaires dans la valeur ajoutée n'augmente pas, en gros nos salaires stagnent quand les profits continuent leur ascension.

Deuxièmement, ils font l'hypothèse d'une baisse de l'emploi public, alors même que l'hôpital est asphyxié, que les collectivités territoriales ne peuvent plus répondre aux besoins des populations, que l'école implose par manque d'enseignants et de personnels.

Pire, ces chiffres se basent sur une baisse de la rémunération de 15 % des fonctionnaires à horizon 2030 !

En un mot, les drames sociaux que nous connaissons aujourd'hui, faute de services publics, vont s'aggraver sous les coups de butoir des ultralibéraux.

Il n'y a pas de problème de financement

Mais même avec ce scénario jupitérien, il n'y a aucun problème de financement :

- 12 milliards de « déficit » en 2027, c'est moins de 3 % des 370 milliards des fonds de retraite chaque année ;
- le système de retraite dispose de 200 milliards de réserves ;
- il faut une hausse de cotisation de

0,8 % soit 8,25 euros pour les cotisations patronales et la même chose pour la partie salariale par mois, pour un salaire de 2000 euros mensuel, pour équilibrer les comptes ;

- enfin ce déficit supposé et inexistant aujourd'hui ne serait que temporaire avec un retour à l'équilibre très rapide. L'argument économique du gouvernement pour sauver notre système de retraite par répartition ne tient pas !

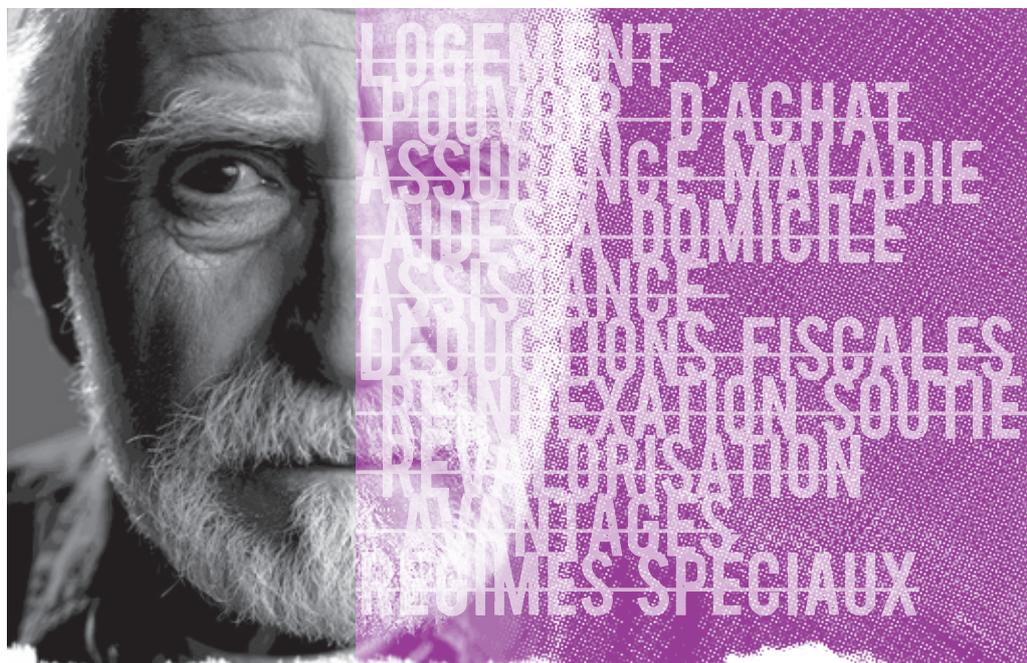
Ajoutons à cette première analyse, celle de la situation actuelle des travailleurs :

- 25 % des Français les plus pauvres sont déjà morts à l'âge de 62 ans (versus nous vivons plus vieux, mais qui ?) ;
- 50 % des salariés âgés de 61 ans sont encore en activité ;
- 25 % sont sans emploi ni retraite et

- 30 % d'entre eux sont sous le seuil de pauvreté ;
- 25 % sont en retraite anticipée dans des plans cofinancés par l'État ;
- 2,9 millions de travailleurs sont dans des situations de pénibilité ;
- un salarié est licencié toutes les deux minutes en France pour invalidité ;
- la retraite des femmes est inférieure de 40 % à celle des hommes et cette réforme accentue l'inégalité entre les sexes ;
- 64,6 ans est l'espérance de vie moyenne en bonne santé en France. Comme le disait Ambroise Croizat : « La retraite ne doit pas être l'antichambre de la mort ! »

Mais alors si cette réforme est injuste et injustifiable, pourquoi Macron y tient-il tellement ?

- Le pactole de 370 milliards de nos retraites attise les convoitises des assureurs privés et des banques à la tête du Medef ;
- la capitalisation deviendrait l'unique recours des travailleurs, pour tenter d'avoir des compléments à leur faible niveau de retraite prévu (pour le privé la retraite moyenne est de 50 % du revenu de référence, basé sur les 25 dernières années...) ;
- 17 milliards d'économies par an sur les retraites avec cette réforme. Cela compense les baisses d'impôts sur les sociétés, comme le président des milliardaires s'est engagé à le faire, de-



vant la Commission européenne. C'est donc un nouveau transfert des revenus du travail au profit du capital !

La situation actuelle des retraités est pour une majeure partie peu reluisante, les pensions sont faibles, nombre de veuves et de femmes retraitées se retrouvent au minimum vieillesse, et ce qui attend les futurs retraités avec les réformes Touraine, Fillon & Co, accélère cette dégradation de situation.

Quelles solutions de financement, viables pour les retraites actuelles et futures et pour une retraite à 60 ans ?

- 84 milliards d'exonérations de cotisations sociales en 2023 pour les entreprises dont 18,5 milliards d'euros pour les seules cotisations retraite. Il y a matière à faire, non ?
- Une hausse de 5 % des salaires dans le privé, alors que l'inflation frôle les 7 % et dépasse les 10 % sur les produits de première nécessité, ramène 9 milliards de cotisations supplémentaires à la seule branche retraite. Ça vaut le coup de se battre pour augmenter nos salaires dans toutes les branches professionnelles et entreprises !
- Augmenter de 2 points de cotisations, c'est 30 milliards de recettes immédiates pour nos retraites et les pensions d'aujourd'hui. La bataille s'engage dans la rue.
- 13 milliards d'excédent dans les caisses de la Sécu en 2023 et la même situation pour les années à venir. Il n'y a pas de déficit en 2030 de nos caisses de retraite, car la Sécurité sociale bénéficie d'un transfert de 136 milliards vers la Cades (Caisse d'amortissement de la dette sociale), soit un surplus de 20 milliards par an.
- Les dividendes nets étaient estimés à 50 milliards d'euros en 2021 (ce chiffre ne tient pas compte de l'évasion fiscale qui s'établit à près de 100 milliards d'euros par an). En leur appliquant un taux de cotisations retraites de 28 % comme pour les salaires, c'est 14 milliards dans les caisses chaque année.

Il y a de l'argent pour les retraites

L'argent pour nos retraites, il y en a plus qu'il n'en faut et le déficit n'existe que dans les arguments de Macron, du Medef et de leur gouvernement à leur solde. Cette réforme repose plus sur un choix crucial de société. Le patronat français n'a jamais accepté cette avancée civilisationnelle de la retraite, qui lui a été imposée par le Conseil national de la Résistance et la CGT de l'époque. C'est une balafre sur le visage du capi-

talisme qui ne peut concevoir que les travailleuses et les travailleurs puissent avoir une période de leur vie pour s'adonner à des activités sociales libres, et disposer de leur propre temps, sans que celui-ci ne soit source de profit !

Comme le disait Ambroise Croizat : « La retraite ne doit pas être l'antichambre de la mort ! »

Pour eux, la vie ne vaut que si elle rapporte et fait grossir leurs fortunes. Il leur est inconcevable que nous ne puissions pas les enrichir jusqu'à notre dernier souffle.

Macron, comme Sarkozy et ses acolytes, tente de remédier à cette humiliation du patronat dans ce combat de classe, qui leur a été infligée à l'issue de leur collaboration avec l'occupant nazi.

Leurs réformes successives ont conduit à une perte de confiance des salariés dans notre système solidaire et a fait exploser le stock d'épargne retraite de plus de 300 milliards entre 2008 et 2018, et c'est sans compter les dizaines de milliards d'assurance-vie en vue de la retraite.

Dans cet affrontement de classe, notre seul atout c'est notre capacité à mobiliser et à entraîner le plus grand nombre de travailleurs à cesser le travail jusqu'au retrait de ce projet mortifère, et pour obtenir un meilleur système de retraite encore plus solidaire et de haut niveau pour les pensionnés d'aujourd'hui comme de demain. ●

Des chiffres...

Le système de retraite dispose de

200 milliards

de réserves

50% des salariés âgés de 61 ans sont encore en activité

2,9 millions de travailleurs sont dans des situations de pénibilité

La retraite des femmes est inférieure de

40% à celle des hommes

84 milliards d'euros d'exonération fiscale pour les entreprises en 2023

Les régimes spéciaux

La macronie a une vision particulière du sens des mots. Pour ses propagandistes, les privilégiés seraient les salariés affiliés à un régime spécial de retraite. Le summum de l'équité serait que ces salariés abandonnent leurs droits spécifiques, ou plus précisément que les nouveaux embauchés ne bénéficient pas du même droit que les salariés plus anciens, ce qui revient à complexifier les rapports au travail de l'ensemble des travailleurs puisque deux salariés faisant le même travail ne cotiseraient pas de la même manière et n'auraient pas accès aux mêmes droits. Sans entrer dans le détail des régimes spéciaux (notons que ceux des militaires et des policiers ne sont pas touchés) rappelons l'origine de ces droits spécifiques.

La plupart des régimes spéciaux ont été fondés à une époque où il n'y avait pas encore de droits collectifs pour la retraite (ou pour la maladie) puisque la sécurité sociale a été mise en place en 1945. Pour les cheminots par exemple, (dont les salariés nouveaux embauchés ont déjà perdu le statut) ce régime spécial a été obtenu dès 1909. Les compagnies ferroviaires voulant s'assurer que les travailleurs restent au sein de leur entreprise et ne changent pas de métier en cours de route (ce qu'on appelle aujourd'hui le turn-over). Face aux contraintes du métier, les cheminots étaient en quelque sorte assurés pour l'avenir. C'est à partir de ces régimes spéciaux que s'est bâtie d'ailleurs la conception de la sécurité sociale : renforcer le système par le haut.

Le gouvernement continue dans la lancée des quinquennats précédents, il s'attaque, de fait, à la hiérarchie des normes. Petit rappel : quand un accord de branche est mieux-disant qu'un accord national, c'est l'accord de branche qui s'applique, lorsque un accord dans une entreprise est meilleur que l'accord de branche, il s'applique. Tout ce qui est meilleur pour les travailleurs doit s'appliquer. Avec la disparition des régimes spéciaux c'est l'inverse qui se produit : l'alignement se fait sur le moins-disant. Les fondateurs de la sécurité sociale ont intégré les régimes spéciaux dans leur démarche. Pour Ambroise Croizat, ministre (PCF) du Travail (1945/1946) et ancien secrétaire général de la Fédération des travailleurs de la métallurgie (FTM-CGT) les régimes spéciaux n'avaient pas vocation à perdurer éternellement, à condition que l'alignement se fasse par le haut. ///

La peste brune en embuscade



Le président des ultra-riches et son gouvernement au service des nantis et du patronat ne cessent de faire le lit de l'extrême droite.

LA RÉDACTION

Élu par les citoyennes et des citoyens qui voulaient éviter l'arrivée au pouvoir du RN, Macron, au soir de son élection, avait déclamé devant ses fidèles avoir compris la leçon et faisait une nouvelle fois la promesse d'être plus à l'écoute du peuple et de ses représentants.

Les promesses n'engageant que celles et ceux qui veulent bien y croire, sitôt aux manettes, les engagements de soir d'élections sont oubliés et le mépris pour le peuple est vite retrouvé. Cette volte-face présidentielle décrédibilise encore plus la parole politique et conforte un nombre croissant de citoyens à s'abstenir de voter considérant, à raison, que le régime de la cinquième république, dénommée monarchie républicaine, ignore et méprise la voix des citoyens. La réforme des retraites n'en est qu'un des exemples les plus récents. Celui-là même qui affirmait en 2019 ne jamais toucher à l'âge de la retraite sitôt réélu fait de ce totem patronal l'alpha et l'oméga de sa politique anti-sociale, le tout accompagné de la réforme de l'assurance chômage en tapant sur celles

et ceux qui sont privés d'emplois.

Medef et RN sont aux anges de voir ainsi appliquer un programme qu'ils ont eux-mêmes co-écrits avec leurs amis de LR.

Discrets jusqu'à présent, le RN et ses députés tentent de récupérer la colère sociale alors même que leur propre programme est pour l'allongement des durées du travail, qu'elles soient sur la semaine ou la vie. Pire, s'abstenant en commission des lois, sur la suppression des régimes spéciaux, les députés RN

La macronie explique que par un tirage au sort, les amendements étudiés en premier lieu seront ceux du RN !

aident la majorité présidentielle et le groupe LR dans leur forfaiture contre le monde du travail. Leur seule obsession de leur discours xénophobe est de supprimer le droit à la pension pour les travailleurs étrangers et de mettre les femmes au foyer pour qu'elles puissent procréer comme des poules !

La macronie explique que, par un tirage au sort, les amendements étudiés en premier seraient ceux du RN !

Drôle de concours de circonstance pour l'extrême droite de l'hémicycle, à moins que, n'hésitant plus à aucune compromission les députés « Renaissance and Co » sont prêts à tout pour satisfaire les exigences de Roux de Bézieux y compris à mettre en avant les fascistes de tout poil !

Cela ne rappelle-t-il pas la pensée de la grande bourgeoisie française à la fin des années 1930 : « plutôt Hitler que le Front populaire ».

Aux trahisons des discours politiques s'accompagnent maintenant les pensées des plus réactionnaires et racistes de Darmanin, qui fut accusé à deux reprises, d'avoir profité de sa position dominante d'élu pour obtenir des faveurs sexuelles et de Dussopt, soupçonné de favoritisme par le Parquet national financier dans leur projet de loi concernant « l'immigration ».

Reprenant à leur compte, les idées les plus nauséabondes du RN, les ministres se souillent dans la fange fasciste en se félicitant de pouvoir, à terme, expulser les immigrés à tout va, amalgamant délinquance et immigration, choisissant les travailleurs immigrés pouvant rester sur le territoire tant que le patronat aura besoin de cette main d'œuvre exploitable et soumise par le risque crainte d'expulsion vers un pays en guerre ou dans la misère. Macron et le gouvernement Borne ont choisi leur camp : celui du capital et ce quoi qu'il en coûte y compris si cela doit conduire à mettre au pouvoir la bête immonde ! ●

L'imposture sociale du Rassemblement national

Ce parti xénophobe veut encore une fois apparaître comme un parti qui serait du côté des salariés et des travailleurs précaires. C'est une imposture !

Le RN a abandonné la revendication de la retraite à 60 ans et son programme en la matière est tout aussi libéral que celui que tentent de nous imposer Macron et sa bande.

Proche du patronat, poujadiste, ce parti fasciste demande des augmentations de salaires en échange de baisses des cotisations patronales qui servent à financer les retraites. En un mot, ce sont les salariés qui paient leurs propres augmentations en reniant le droit à la retraite ! C'est tout bénéf pour le Medef !

Rappel des positionnements et votes du RN à l'Assemblée nationale :

SALAIRE

- Contre l'augmentation du Smic
- Contre l'indexation des salaires sur l'inflation
- Contre l'encadrement des salaires

POUVOIR D'ACHAT

- Contre le blocage des prix des produits de première nécessité
- Contre la gratuité des cantines scolaires pour les plus modestes
- Contre la revalorisation des petites retraites
- Contre la garantie d'autonomie des jeunes à 1 063 euros
- Contre le gel des prix des loyers
- Contre l'augmentation des hébergements d'urgence

Travail

- Pour la fin des droits au chômage après abandon de poste
- Pour la fin des allocations-chômage si refus d'un CDI à la fin d'un CDD

- Pour la réduction des droits au chômage des étrangers hors Union européenne
- Pour l'interdiction de la présence des étrangers au sein des instances représentatives des entreprises
- Pour la limitation du droit de vote des travailleurs précaires aux élections professionnelles

ÉCOLOGIE

- Contre la taxation des yachts et jets privés
- Contre la suppression de la niche fiscale du kérosène aérien

FISCALITÉ

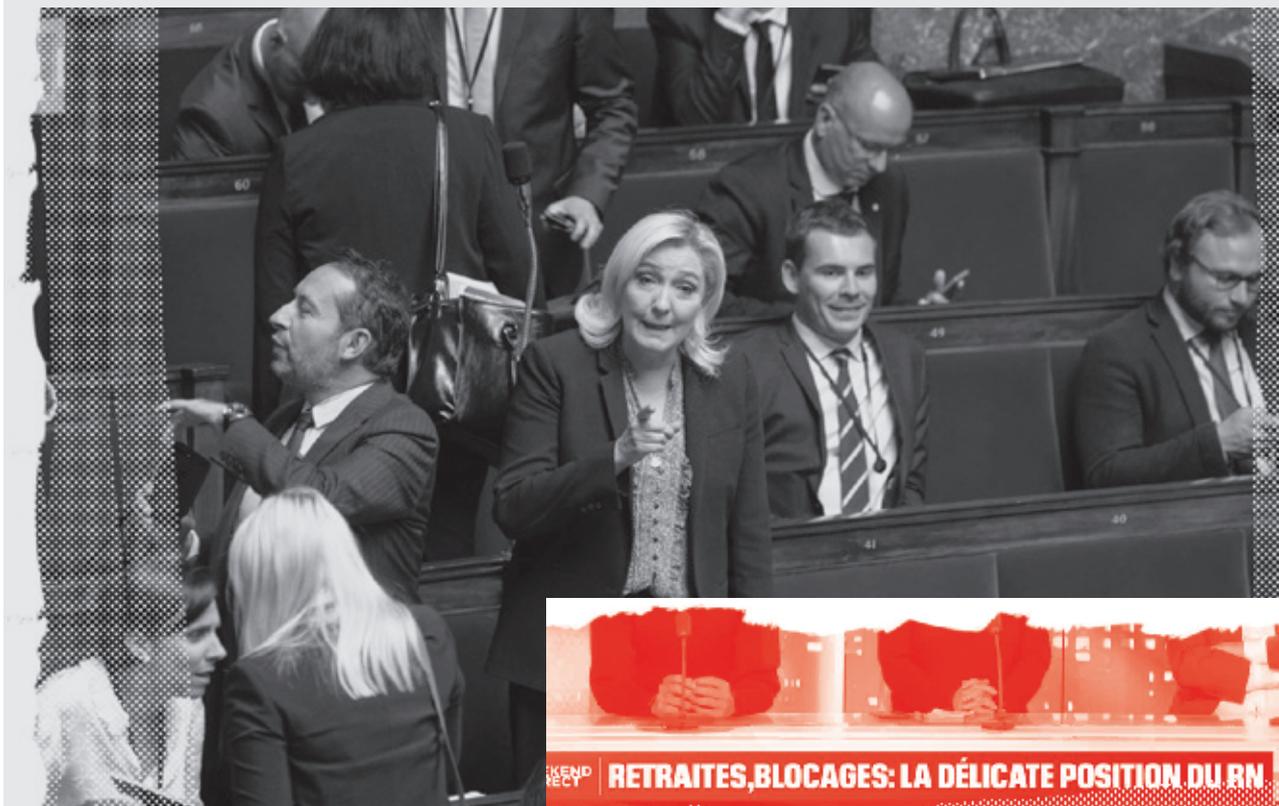
- Contre une taxe sur les revenus supérieurs à 3 millions d'euros
- Contre une taxe sur les superprofits
- Contre l'augmentation de la TVA sur les produits de luxe
- Contre la hausse des moyens pour lutter contre la fraude fiscale
- Contre le rétablissement de l'ISF
- Pour la hausse du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires
- Pour la baisse des impôts de production (CVAE)

ÉDUCATION-CULTURE

- Contre la gratuité des fournitures scolaires pour les plus modestes
- Contre l'achat de mangas avec le pass culture
- Contre l'augmentation du budget des universités
- Pour l'interdiction de l'écriture inclusive

SERVICES PUBLICS

- Contre le recrutement de sapeurs-pompiers et la revalorisation de leurs salaires
- Contre l'attribution d'un milliard d'euros dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes.



MÉDIAPOST, LA FIDÉLITÉ AUX SALARIÉS PAIE TOUJOURS

Médiapost innove et réalise des économies sur le dos des salariés et sur la démocratie dans l'entreprise, en fusionnant les CSE en une seule entité. Comment la direction a-t-elle réussi ce tour de force ? En prenant sous son aile des représentants syndicaux de la CFDT, la CFE-CGC, ou encore la CFTC.

JÉRÉMIE DEMAY

Ces « syndicats » n'ont pas hésité à signer cet accord le 11 octobre dernier. Une complicité que la CGT et quelques autres organisations dénoncent depuis. Que dit cet accord : il faut supprimer les CSE dans les sites régionaux pour n'en former qu'un seul au niveau national ! Bien sûr, assure la direction aux salariés, ce changement est bénéfique pour tout le monde. Elle oublie juste de signaler que le dialogue social et le travail des syndicats perdent en efficacité en éloignant les élus des salariés. Avec près de 10 000 employés, dont plus de 8 000 distributeurs, le dialogue social peut être difficilement une option.

Depuis plusieurs années, la filiale du groupe la Poste enregistre des pertes d'exploitation importantes. Pour l'instant, la maison mère éponge les dettes. Dans le même temps, ce sont les salariés qui subissent les choix stratégiques de la direction. En fusionnant les CSE pour donner naissance à une seule entité, les salariés du siège pourraient perdre les chèques cadeaux, les chèques vacances, les places de cinéma. Ces petits plus qui permettent aux familles de réaliser des économies sur les loisirs.

Les élections au CSE

Dans ce contexte, courant janvier, les

Que dit cet accord : il faut supprimer les CSE dans les sites régionaux pour n'en former qu'un seul au niveau national !

élections au sein du CSE nouvelle version se sont tenues. Le premier tour a été très favorable à la CGT, sauf dans le collège des cadres. En effet, avec les différentes attaques sur le Code du travail, des représentants de la direction ont le droit de se présenter et de voter. Être juge et partie permet de gagner du temps dans les négociations, sans se préoccuper des demandes des salariés. À l'heure où *l'Impac* est imprimé, le second tour se déroule pour le collège employés. Mais pour Samira Cheurfi, de la Filpac CGT, la direction a fait le maximum pour que les salariés ne puissent pas voter : « Elle a choisi un prestataire issu d'une filiale du groupe la Poste. Le scrutin devait forcément passer par internet. Mais tous les employés n'ont pas de smartphone ou d'ordinateurs à leur disposition. » D'après l'élue syndicale, l'accès même au questionnaire était tellement compliqué, que beaucoup de salariés ont tout simplement renoncé. Malgré ce parcours du combattant imposé par la direction, la CGT redevient la première force syndicale chez Médiapost. La CFDT est en chute libre avec 19 % des suffrages. D'ailleurs, toutes les organisations qui ont signé l'accord de fusion des CSE ont largement été boudées par les salariés. Si les tendances du premier tour se confirment, les élus CGT pourront inverser cette fonte des acquis sociaux, même dans un CSE au périmètre largement remanié.

Pub papier, pub internet...

L'activité de Médiapost est mise à mal depuis des années. Le cœur de son métier, c'est-à-dire la distribution de publicité non adressée est au cœur d'un dilemme où se mêlent question gaspillage, emplois, et efficacité environnementale. Selon le ministère de la « Transition écologique », 800 000 tonnes de prospectus arrivent dans les boîtes à lettres tous les

ans. L'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), dans une étude publiée en 2020, estime qu'« une part significative de cette publicité est jetée sans avoir été lue ». Comment tire-t-elle ses conclusions ? Difficile à dire. En même temps, quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage.

Autre coup de massue : la loi Climat et résilience de 2021. Ce texte introduit le « Oui pub ». Pour que les personnes reçoivent un prospectus, ce dernier doit mentionner leur adresse. Il est également possible d'apposer un autocollant « Oui pub » sur sa boîte à lettres. Dernièrement, les magasins Leclerc annoncent renoncer progressivement aux publicités papier. Pour les remplacer, il faut scanner un QR code soit quand la pub passe à la télé, soit depuis internet... Charge aux clients d'avoir un smartphone performant, de ne pas habiter dans une zone sans couverture internet, et aussi d'avoir ce réflexe. Bref, au moment où la vie coûte de plus en plus cher, les promotions et les bons plans ne seront pas visibles par tous. Mais diffuser des pubs uniquement accessibles par internet n'est pas forcément plus vertueux que le papier. Les serveurs notamment où sont stockés les documents consomment beaucoup d'énergie et émettent beaucoup plus de gaz à effet de serre que la production de papier. Faux-semblant écologique, fracture numérique et désintérêt de nos gouvernants pour ce type de problématiques entraînent également une casse sociale sans précédent dans le secteur.

Quelques chiffres pour s'en convaincre. De 2019 à 2022, à Médiapost, près de 3 000 postes ont été supprimés. De juin 2022 à janvier 2023, 1 080 emplois ont également disparu. « Ça ne sent pas bon du tout » s'alarme Samira Cheurfi. La majorité des emplois à Médiapost concerne les distributeurs. Cette activité se passe souvent à temps partiel et sa pénibilité est réelle. Mais ces jobs, même si cela n'est pas la panacée, offrent un appoint non négligeable quand l'inflation fait ressentir quotidiennement ses effets délétères. ●

GROUPE 3E

CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES



● Expertise économique, financière, sociale ou SSCT ; Audit comptable ; Formation des élus ; Accompagnement des CSE... ● Le Groupe 3E est un collectif d'experts engagés aux côtés des représentants du personnel et des organisations syndicales. ● Envie de muscler vos avis ? De former vos équipes ? D'entendre un autre point de vue ? ● groupe3e.fr

Les CSE peuvent se transformer en piège pour les syndicats. En éloignant les salariés de leurs représentants, la démocratie dans les entreprises s'étiole. Carlos Tunon, secrétaire général de la Filpac était élu en CE depuis des années, avant de siéger dans les CSE depuis 2019 chez Canson. Pour lui, la formation et le retour dans les ateliers restent la meilleure arme contre le patronat.

La formation est **primordiale**

ENTRETIEN RÉALISÉ PAR JÉRÉMIE DEMAY

Impac : Comment as-tu vécu cette transformation du CE au CSE ?

Carlos Tunon : L'effectif dans mon entreprise, se situant juste en dessous des 300 salariés, nous a permis de ne pas perdre d'élus. Nous avons eu de la chance. En revanche, ce qui a été compliqué, c'est la disparition de la personne morale du CHSCT. L'articulation entre le CSE et le CSSCT c'est très compliqué à trouver. Le CSE c'est l'organe dirigeant en quelque sorte. Le CSSCT n'est qu'une commission. Il doit donc rendre compte de tous ses travaux au CSE, par lequel tout doit passer.

Concrètement, que change cette évolution ?

Avant, le CHSCT avait plus de liberté et une plus grande rapidité d'action. Il pouvait prendre des initiatives d'enquête par exemple, dès l'issue d'une réunion. Maintenant, il faut forcément passer par le CSE. Et attendre le suivant pour que cela revienne au CSSCT. Nous perdons en efficacité ! Le CSE aujourd'hui, vu le nombre de commissions existantes, est assez lourd à gérer. Résultat, les élus ont la tête dans le guidon et plus forcément le temps de discuter avec les salariés.

Les élus des CSE perdent-ils le contact avec les salariés ?

Oui. Cela se traduit notamment par des présences moins fréquentes dans les unions locales et départementales. Avec le premier mandat, nous avons constaté un problème de formation. Le Covid n'a rien arrangé. Pour les élus, leurs propres missions n'étaient pas forcément très claires. Dans de nombreuses entreprises, les suppléants ne sont pas conviés aux réunions des CSE. Finalement, cela crée un désintérêt pour le mandat. Le suppléant fait un remplacement par-ci, par-là, mais c'est difficile de suivre un dossier quand on ne peut aller au CSE régulièrement. On le remarque aussi dans le rapport avec les salariés, qui devient compliqué. On pose au suppléant des questions, et avant de donner la réponse, il doit aller en parler avec un titulaire. La crédibilité en prend un coup. De plus, ça crée deux clans avec les titulaires d'un côté, et les suppléants de l'autre.

Les compétences entre les CE et les CSE ont largement évolué. Quels genres de dossiers un élu peut-il gérer en CSE ?

Globalement on traite à peu près les mêmes dossiers. Nous sommes sur des accords, sur des modifications de l'organisation du travail. Mais les lois Travail sont passées par là, et ont changé pas mal d'aspects. Le système des heures de délégation par exemple. Le délai de convocation des réunions a aussi été revu. En dessous de 300 salariés, le CSE peut se réunir une fois tous les deux mois !

C'est peu...

Oui, et ça éloigne un peu plus les élus de ce qui se passe en réalité. La disparition des délégués du personnel est très pénalisante. Aujourd'hui, des questions en CSE abordent l'organisation quotidienne du travail, et la direction détourne les discussions en affirmant que cela ne concerne pas le CSE. Mais si elles ne sont pas réglées ici, elles ne le seront jamais. Tous les détails du quotidien que l'on réglait en DP doivent être amenés aujourd'hui en CSE. Résultat... des réunions à rallonge, avec des ordres du jour dépassant les trente points à étudier. Nous n'avons pas le temps d'approfondir les sujets. En plus, aujourd'hui, les élus doivent



savoir gérer tous les sujets, de la sécurité à la formation, en passant par les questions économiques. Et c'est là que le manque de formation se fait sentir. Des élus n'avaient jamais été impliqués dans la partie sécurité. Avec les CSE, ils doivent se prononcer sur le sujet. C'est pourquoi la formation est primordiale.

Les salariés, dans toutes ces évolutions, comment peuvent-ils s'y retrouver ?

Je pense qu'ils n'ont pas spécialement vu la différence. Nous continuons à communiquer avec les tracts, nous sortons un journal après la réunion de CSE. Les œuvres sociales continuent à fonctionner comme avant.

Quand on parle avec différents élus de CSE, on constate qu'ils finissent par employer les mêmes termes que les directions, par exemple « plan social » pour licenciement... Cela ne risque-t-il pas d'entraîner une rupture entre la base salariale et la représentation syndicale ?

Dans certains cas, oui, on peut le ressentir. Mais là encore, cela prouve que l'enfermement n'est pas bon. Si nous avons plus de formations syndicales, certaines expressions seraient bannies de notre langage. En restant dans l'entreprise, nous sommes amenés à utiliser certaines expressions que nous avons entendues en CSE.

En décembre dernier, à la SNCF, un mouvement social est né principalement sur les réseaux sociaux, et surtout en dehors du cadre syndical. Ce type de phénomène résulte-t-il de l'éloignement des élus avec les CSE ?

C'est difficile à dire. Depuis les gilets jaunes, les salariés ne s'interdisent pas de s'organiser différemment si les organisations syndicales ne répondent pas à leurs attentes. Il faut rester à l'écoute.

Comment rester à l'écoute quand les élus de CSE sont tout le temps, occupés ?

Il faut retourner discuter en atelier, quitte à passer moins de temps en réunion. En plus, tous les sujets en réunions ne sont pas intéressants. Quand nous passons des heures sur un prévisionnel de formation pour l'année suivante, alors que nous savons pertinemment que nous n'en réaliserons que 40 ou 50 %, ce n'est peut-être pas utile de perdre du temps là-dessus.

Comment expliques-tu aux élus de CSE qu'ils doivent être à la fois présents en réunion pour éviter la politique de la chaise vide, mais aussi prendre le temps de discuter avec les salariés ?

Il faut savoir se répartir les tâches. Tout



En plus, aujourd'hui, les élus doivent savoir gérer tous les sujets, de la sécurité à la formation, en passant par les questions économiques.

**Carlos Tunon,
secrétaire général
Filpac CGT**



le monde doit prendre sa part de responsabilité. On peut se partager les questions. Une réunion de CSE se prépare en amont. Quand nous sommes vingt-deux autour de la table, et qu'un seul s'exprime, je ne vois pas où est l'intérêt.

Il faut redescendre dans les ateliers pour discuter et faire remonter les problèmes. C'est du concret et c'est immédiat. Nous devons prendre le contrôle des réunions de CSE pour ne plus perdre de temps sur des dossiers amenés par la direction dans le but de détourner les débats.

Dans certaines entreprises les syndicats se font balader par la direction ?

Oh oui, ça c'est sûr ! Souvent l'ordre du jour n'est pas fait dans les règles et c'est la direction qui en décide seule. Elle retient les questions qu'il faut aborder ou non. Parfois, des élus me disent qu'ils sont obligés de signer cet ordre du jour. Mais ce n'est pas vrai. Nous ne sommes obligés à rien ! D'autres m'affirment qu'il est impossible de refuser une question

venant de la direction. Là encore, si cette question n'a rien à faire en CSE, la direction ne peut pas la poser. Autre exemple, les directions tentent de faire l'information et de la consultation dans la même réunion. Légalement, ce n'est pas autorisé. Mais dans beaucoup d'entreprises, cela se fait !

Pour lutter contre ce monologue social, la formation peut-elle vraiment aider ?

Bien sûr. Combien d'élus sont réellement formés aujourd'hui ? Trop peu. D'abord, certains ne savent même pas qu'ils ont le droit à des formations. Ensuite, il n'y a pas assez de sessions pour former tout le monde. Pire, parfois ils vont se former avec des organismes de la direction comme dans certains CCI.

C'est plus pratique !

C'est sûr. C'est une catastrophe. La formation est pro patronale, on y explique qu'il ne faut pas embêter la direction...

Que propose la Filpac à la fois pour expliquer que les élus doivent revenir à la base du syndicalisme mais aussi accentuer la formation ?

Nous organisons des formations d'accueil, notamment pour les nouveaux élus. Nous leur proposons ensuite des formations par exemple plus sur les dossiers économiques, ou sur la sécurité dans les CSSCT. ●

GLOSSAIRE

CE : comité d'entreprise

CSE : comité social et économique

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CSSCT : commission santé, sécurité et conditions de travail

UKRAINE, UN AN DE GUERRE

Il y a plus d'un an, le 24 février 2022, après des mois de tensions l'armée russe pénètre en Ukraine pour une guerre dévastatrice et qui perdure jusqu'à aujourd'hui.

JACQUES DIMET

Vladimir Poutine et son régime sont naturellement les premiers responsables de cette tragédie au cœur de l'Europe, mais ils ne sont pas les seuls. L'opération militaire spéciale, selon le nom dont les dirigeants russes ont affublé leur action, n'est rien d'autre qu'une guerre (sans déclaration) qui a déjà fait plusieurs centaines de milliers de morts, parmi les militaires de deux pays mais aussi – et surtout – dans la population civile qui, elle, ne demandait rien à personne. Batailles de tranchées, bombardements, exécutions sommaires continuent.

Un arsenal de plus en plus sophistiqué

Aujourd'hui les gouvernements de l'Union européenne et des États-Unis et l'Otan livrent des armes de plus en plus sophistiquées à l'Ukraine : envois de lance-missiles Patriot, de chars lourds (par le Royaume-Uni, l'Allemagne, les États-Unis et la France), projet également d'envoyer des avions de combat.

Cette agitation laisse perplexe. Si les chars ont leur utilité, on ne voit pas en quoi la livraison d'avions changerait quoi que ce soit sauf à avoir pour objectif de frapper en profondeur sur le territoire russe, c'est-à-dire d'étendre la guerre. Pour le moment, les Ukrainiens sont dans une guerre défensive (ils défendent leur pays), le droit international leur reconnaît la possibilité d'en appeler à leurs alliés pour les aider et les protéger, parce que leur pays

Faire jouer les diplomates n'est pas se coucher devant l'ennemi mais c'est essayer de trouver une solution.

est agressé et qu'ils se battent sur leur territoire. Mais si la guerre se prolongeait sur le territoire d'un autre pays, même si cela devait être celui du pays agresseur, alors de guerre défensive les Ukrainiens passeraient à une guerre offensive. D'autre part, les chars livrés (type Leopard 2 allemand, Leclerc français, Abrams américain) sont des engins complexes qui nécessitent une formation longue et un accompagnement technique et logistique lourd. Autrement dit, sauf à penser que des soldats ukrainiens ont déjà été entraînés dans les différents pays donateurs, il faut de trois à six mois de formation, sans compter après la constitution de bataillons, pour que le système de communication entre chars puisse fonctionner. Pour les aviateurs la formation est encore plus longue. La guerre, donc, n'en finit pas. On peut noter des changements, tant du côté ukrainien

que du côté russe. En Ukraine, plusieurs scandales de corruption (rappelons que, juste avant la guerre, le régime ukrainien était considéré comme corrompu et Zelensky lui-même avait été mis en cause dans les Panama Papers) ont obligé le gouvernement à démettre le ministre de l'Intérieur, plusieurs gouverneurs, des membres de l'état-major et jusqu'au ministre de la Défense). Par ailleurs, selon les propres données du gouvernement ukrainien 5 000 personnes ont été arrêtées après la prise de plusieurs villes aux occupants russes, considérées comme ayant collaboré. Ce qui montre aussi que dans l'est du pays une large partie de la population ne considère pas les Russes comme des agresseurs. Du côté russe, les échecs de la deuxième phase des opérations ont amené Poutine à placer le chef d'état-major des armées (le général Guerassimov) comme commandant des opérations en Ukraine, c'est-à-dire à réduire la chaîne de commandement et à mettre un professionnel ayant primauté la main sur toutes les armées russes, comme chef de guerre. Cette « professionnalisation » du haut commandement s'accompagne d'une mise à l'écart progressive du groupe de mercenaires Wagner.

Retour à la diplomatie

L'ancien ministre français des Affaires étrangères, Dominique de Villepin, déclarait début février que parallèlement à la phase guerrière et aux livraisons d'armes, il manquait un pan : celui de la diplomatie.

Faire jouer les diplomates n'est pas se coucher devant l'ennemi, mais c'est essayer de trouver une solution. Quelques jusqu'au-boutistes occidentaux qui poussent à la guerre jusqu'au dernier Ukrainien, affirment qu'aucun contact ne peut avoir lieu tant que Poutine n'aura pas quitté le pouvoir et que l'Ukraine n'aura pas retrouvé ses frontières de 1991. Cela n'a pas de sens, d'autant plus que des discussions ont déjà eu lieu, notamment pour débloquer les ports de la mer Noire. Des propositions alternatives existent, pouvant assurer le retrait des troupes russes, la sécurité du peuple ukrainien et le droit à l'auto administration des provinces russophones qui le souhaitent.

Cette situation dramatique a naturellement des conséquences sociales et politiques dans les deux pays concernés et plus largement en Europe. En Russie, Poutine s'appuie sur la guerre pour renforcer son pouvoir. Le mouvement pacifiste et anti-guerre n'arrive pas, dans ces conditions, à se développer à l'intérieur de la Fédération de Russie. En Ukraine, où les conditions de vie s'aggravent, les syndicats mettent en garde contre des attaques contre des droits sociaux et contre des saisies de propriétés appartenant aux syndicats, tout en soutenant l'effort de guerre.

Le peuple ukrainien est sous les bombes et aux États-Unis et en Russie, les usines d'armement tournent à plein. ●

L'ACTU MONDE

en bref...

POLITIQUE INTERNATIONALE/PROGRÈS SOCIAL/
SYNDICALISME INTERNATIONAL/ DROITS SOCIAUX

SAINT-MARIN

Contrôle des tarifs du gaz

Le Congrès d'État (Parlement) a décidé de suspendre jusqu'en mars les hausses tarifaires de gaz. Pour l'association de consommateurs liée à la Confédération démocratique des travailleurs (CdIs), il s'agit d'une première étape, mais il faut « surtout des interventions concrètes en faveur des familles les plus en difficulté ». ///

AUTRICHE

Réduire le temps de travail

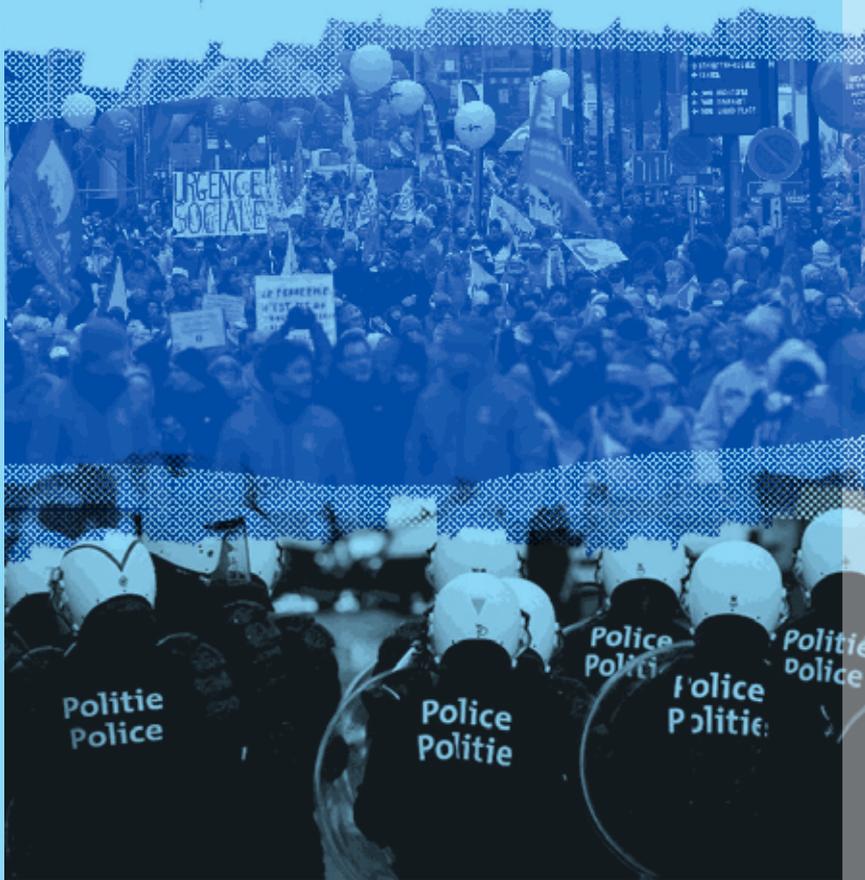
La Confédération des syndicats (ÖGB) a entrepris une campagne pour une réduction du temps de travail. Selon différentes études, plus de la moitié des salariés à temps plein souhaitent travailler moins (selon l'indice du ressenti au travail, ils veulent une réduction de deux heures et demie par semaine, ce qui amènerait globalement aux 37 heures et demie). Ce sont surtout les salariés de moins de trente ans qui plébiscitent une semaine de travail plus courte. Comme le fait observer le sociologue Jörg Flecker interrogé par Peter Leinfellner, rédacteur à l'ÖGB : « Les pays à forte productivité, mais aussi ceux qui ont des horaires de travail relativement longs comme l'Autriche, pourraient se permettre d'aller de l'avant. » La législation sur le temps de travail n'a pas évolué en Autriche depuis 45 ans. « Il est donc plus que temps, poursuit le rédacteur, pour les Autrichiens d'avoir plus de temps libre et de se débarrasser enfin de la semaine de travail de 40 heures. » ///



BELGIQUE

MOURIR AVANT LA RETRAITE

En Belgique aussi l'heure est à la grève et aux manifestations contre la politique antisociale. Le mouvement ne cesse de se développer depuis la rentrée de septembre. En ligne de mire, la défense du pouvoir d'achat (les salariés demandent l'instauration d'une échelle mobile, les salaires devant être indexés sur l'augmentation du coût de la vie), qui s'accompagne d'une volonté de justice fiscale en faisant participer plus les plus fortunés, et le capital, à l'effort demandé à tous. À Liège par exemple, la FGTB a demandé au cours de la manifestation du 14 février la « justice fiscale immédiatement ». En novembre, une grève générale avait mis tout le pays à l'arrêt. Par ailleurs, selon une étude de la Mutuelle Solidaris, un travailleur pauvre sur trois meurt avant l'âge de la retraite (à 67 ans). L'étude précise même que cette mortalité précoce fait « économiser » à la caisse des pensions environ 7 milliards d'euros par an. De fait, comme l'écrit le docteur en droit et économiste Kim De Witt (par ailleurs député PTB au parlement flamand), « en matière de pensions, on peut donc dire qu'il y a une solidarité des pauvres vers les riches ». ///





ROYAUME-UNI

La grève reine de la rue

Même les Anglais se mettent en grève et manifestent. Eux, dont on aurait pu penser qu'ils ne défilait dans la rue que pour saluer les corbillards de leur monarchie, sont à la pointe du combat social.

JÉRÉMIE DEMAY

L'inflation est au cœur des préoccupations. Elle dépasse, en moyenne, 10 %, contre 8,5 % en Union européenne. Cette augmentation générale dure depuis des mois. Le Brexit et le futoir

dans le camp des conservateurs qui dirigent le pays expliquent, en grande partie, ce score. Depuis des mois, les mouvements de contestation se multiplient. La poste britannique, les services de santé, certains services publics, chez les cheminots, et même chez Amazon où les salariés de Coventry ont réussi à créer un syndicat malgré des manœuvres folles de la direction. Là-bas, depuis dix ans, le syndicat GMB tente de défendre les salariés dans l'entreprise. Dix ans de mépris et de blocages de la direction. Pendant la pandémie, l'activité explose. À la sortie des confinements, l'inflation galope. Les salariés demandent une augmentation. « No » répond la direction. Elle lâche à peine 0,5 livre par heure. Des miettes qui provoquent surtout de la frustration. Outre-Manche, pour qu'une entreprise soit obligée de reconnaître et donc de négocier avec un syndicat, il faut que la moitié des effectifs en soient membres. Pas simple avec le turn-over, la quarantaine de nationalités sur place, et les problèmes de maîtrise de la langue. Plus cynique encore : pour une grève, le syndicat doit organiser un vote, avec ses membres, et obtenir au moins la moitié de participation et 40 % d'approbation. Malgré cette course d'obstacles légaux, la direction en remet une couche en interdisant aux salariés de parler aux syndicats dans l'entreprise. Des gestes barrières reflétant la peur panique des dirigeants qu'une contagion sociale ne se

propage. De plus, l'entreprise étant une société privée, les syndicats n'avaient, à ce moment-là, pas le droit d'entrer sur le parking. Le responsable du site d'Amazon a même comparé les syndicalistes à des harceleurs. Ces techniques d'intimidation laissant rêveurs Macron et ses potes du CAC 40, n'ont pourtant pas porté les résultats escomptés. 98 % des syndiqués ont voté pour la grève, avec près de 65 % de participation.

Des manifs très suivies

Des exemples comme Amazon ne sont pas isolés. Et la grogne s'amplifie tous les jours. Les Britanniques, après les répressions sanglantes de Margaret Thatcher, avaient perdu l'habitude du bitume et des banderoles. (Même contre leur gastronomie, ils n'ont jamais protesté. C'est dire s'ils sont patients...) Mais le 1^{er} février, trains à l'arrêt, des écoles fermées, hôpitaux en service minimum (les infirmières, avant ce mouvement n'avaient jamais fait grève depuis plus d'un siècle) plus de 500 000 personnes ont défilé.

Les Britanniques, après les répressions sanglantes de Margaret Thatcher, avaient perdu l'habitude du bitume et des banderoles.

De son côté, le gouvernement ne lâche rien. Il discute, notamment avec les cheminots, mais rien n'avance concrètement. En revanche, il s'attaque directement au droit de grève et souhaite instaurer un service minimum dans les services publics en cas de débrayage, sous peine de poursuites judiciaires.

« Le gouvernement introduit cette législation pour s'assurer que les grévistes ne mettent pas la vie des citoyens en danger, ni ne les empêche d'aller au travail, d'accéder à leur système de santé ou de vaquer en sécurité à leurs occupations

quotidiennes », soutient Downing Street. Le Premier ministre, Rishi Sunak, pratique-t-il l'humour anglais quand il discute avec des professionnels de la santé : « Je n'aimerais vraiment rien tant (...) qu'avoir une baguette magique et vous payer tous plus » ? De toute façon, il ne veut pas, de peur d'augmenter l'inflation.

Le système néolibéral ne passe plus

Toutefois, il ne faut pas se tromper. L'inflation a certes poussé de trop nombreuses familles dans la pauvreté. 2023 ne s'annonce guère plus clémente, puisque différentes prévisions économiques indiquent une récession de 0,8 %. Mais les grévistes dénoncent aussi les conditions de travail. La flexibilité (corvéabilité) sans faille des salariés pour accroître les résultats des entreprises (gaver toujours plus les actionnaires) montre ses limites. Après des années d'austérité ravageuse, de sous-investissements dans les services publics, et les courbettes devant les néolibéraux, les responsables britanniques voient exploser la bombe qu'ils ont eux-mêmes conçue et allumée. Le régime des retraites, là-bas aussi, commence à être remis en question. Les sujets de Charles III peuvent prétendre à la retraite à 66 ans. Tout le monde touche la même chose : l'équivalent de 900 euros mensuels. Pour s'en sortir, il faut cotiser dans un système privé... Encore faut-il en avoir les moyens et que ces fameux systèmes ne perdent pas tout en Bourse.

Essoufflement, enlèvement ?

Le gouvernement mise sur l'essoufflement du mouvement, sur son enlèvement, et surtout son impopularité. Il faut dire que dans cette monarchie, la grève n'était pas un sujet. Pari pour l'instant manqué pour le Premier ministre car plus les semaines passent, et plus le mouvement compte de nouveaux supporters. Il ne manquerait plus que Harry, le rejeton royal exilé aux États-Unis, annonce son soutien aux grévistes, et le plum-pudding sera cuit pour Rishi Sunak. ●

BRÉSIL

Le retour du métallo Lula

L'Amérique latine poursuit son glissement à gauche. Luis Inacio Lula Da Silva est redevenu président de la République fédérative du Brésil. Un score serré mais qui n'en reste pas moins une victoire des forces démocratiques et progressistes brésiliennes, qui ont réussi à empêcher le fasciste Jair Bolsonaro d'accomplir un deuxième mandat.

JACQUES DIMET

La bataille était rude, y compris physiquement, puisque des militants du PT et des syndicalistes ont été assassinés pendant la campagne électorale. Bolsonaro, un ancien capitaine de l'armée brésilienne, était un nostalgique de la dictature militaire. Imitant Trump, il incarnait tout ce que le Brésil compte d'éléments d'extrême droite : raciste, antisyndicaliste, saccageur de l'Amazonie et complètement inféodé au système économique libéral, c'est-à-dire à la domination sans frein du capital sur le travail.

Le coup d'arrêt est significatif, car il suit aussi de deux années la non-réélection de Donald Trump aux États-Unis. Et malgré le score serré, Lula, avec plus de 60 millions de suffrages au deuxième tour, est le président élu qui a obtenu le plus de voix de toute l'histoire brésilienne. En Amérique Latine, il y a désormais des gouvernements de gauche dans la plupart des pays, notamment en Argentine, au Pérou (où le président venu de la gauche radicale doit faire face à des menaces de coup d'État), en Bolivie, au Chili, mais surtout en Colombie où, pour la première fois de l'histoire de ce pays, un président de gauche a été élu, Gustavo Petro, et où une

Et malgré le score serré, Lula, avec plus de 60 millions de suffrages au deuxième tour, est le président élu qui a obtenu le plus de voix de toute l'histoire brésilienne.

communiste, ancienne présidente de la Fédération des travailleurs de l'éducation et membre de la Commission exécutive de la CUT (Centrale unitaire des travailleurs) est devenue ministre du travail. Le basculement à gauche du Brésil (même si Lula doit compter sur un Parlement dominé par la droite) renforce également Cuba qui aujourd'hui peut compter sur un soutien contre le blocus nord-américain de pratiquement tout le sous-continent.



Lula a été élu d'abord pour empêcher le maintien au pouvoir de l'extrême droite, mais aussi sur un programme social et écologique avancé. Des premières mesures vont être prises pour lutter contre la déforestation en Amazonie, ce qui concerne toute la planète, et pour relancer la couverture sociale des dizaines de millions de Brésiliens qui vivent dans la pauvreté et la précarité.

La principale organisation syndicale brésilienne, la CUT, ne s'y est pas trompée. La direction syndicale a tiré, le 9 novembre dernier, les enseignements de l'élection et a discuté de la stratégie pour garantir « l'approfondissement de la démocratie et la reconstruction du pays sur la base d'une proposition de développement durable » et une nouvelle répartition des revenus. La CUT demande également des sanctions sévères contre les extrémistes qui essaient de faire pression pour une intervention militaire. La centrale syndicale appelle à faire du 1^{er} janvier, jour de l'investiture de Lula, une grande journée populaire de manifestations dans tout le pays. ●



Au regard des siècles de la longue histoire du travail et de l'exploitation des uns pour le profit des autres, la fonction de délégué du personnel reste, en définitive, une création très récente. Retour sur les aspects historiques d'une fonction fondamentale de notre histoire économique, sociale et syndicale.

Représentation salariale, représentation syndicale, une histoire française

 GEORGES KAPLAN

Dans le monde du travail, la pratique de la délégation est une histoire ancienne qui est née hors du cadre législatif. Dès le Moyen Âge, en France, les conflits entre ouvriers et maîtres d'œuvre sur les salaires et les conditions de travail donnent lieu à la naissance spontanée de représentants chargés de porter la revendication aux patrons. Malheureusement, rarement avec succès. Quand, de plus, ce n'est pas sanctionné par la perte de l'emploi de l'ouvrier mandaté ou (et) la prison, voire même... la mort (dans le but de décourager toute revendication et hors de tout cadre juridique). Le contexte de la révolution industrielle du XIX^e siècle et son cortège de calamités pour l'ouvrier (salaires de misère, conditions de travail déplorables), les multiples grèves qu'il suscite, vont faire apparaître plus régulièrement des représentations officielles de travailleurs revendiquant de meilleurs salaires, conditions de travail et de sécurité. Représentations qui vont, peu à peu, s'imposer aux structures pa-

troniales dominantes. Mais il a bien fallu commencer par quelque chose...

Les tisserands de Doullens

L'historien Mathieu Arnoux, dans un article de 2015 sur la *Relation salariale dans l'industrie médiévale* rapporte le cas des membres du métier des tisserands de Doullens (Somme) qui vers 1314, avaient institué une caisse de secours pour les tisserands en manque de salaire, avec le soutien de leur maire et de leur échevin (magistrat municipal). Un prélèvement de quatre deniers était prévu par drap tissé, pour la financer. Dans le même temps, les salariés étaient convenus d'un prix minimum de la pièce tissée. On peut douter que les maîtres tisserands de Doullens aient accepté d'un cœur léger ces contraintes sociales puisque six ans plus tard, sur leur plainte, l'accord est révoqué par les échevins d'Amiens, les meneurs licenciés, mis en prison et les autres ouvriers bannis du comté ! Comme on le voit, la répression sociale ne date pas d'hier. Du XVI^e siècle jusqu'à la Révolution, la

lente transformation économique du pays va faire progressivement basculer les travailleurs vers un statut de salarié de plus en plus soumis aux exigences de productivité de leurs maîtres et patrons. Dans le cadre de ce capitalisme d'entreprise naissant, on travaille de plus en plus longtemps, dans des ateliers de manufacture de plus en plus grands et dans des conditions de plus en plus pénibles. Le XIX^e siècle s'ensuit et commence donc dans la douleur pour le monde ouvrier. On s'épuise, on a faim, on meurt prématurément dans les ateliers des grandes entreprises de la révolution industrielle portées par un capitalisme sauvage. La condition misérable des travailleurs est à l'origine de nombreuses révoltes et grèves violentes (les Canuts à Lyon en 1831 et 1834 par exemple, les ateliers nationaux de la II^e République et la répression qui s'ensuit en juin 1848). Et c'est dans ce contexte douloureux que vont apparaître au coup par coup, en fonction de l'intensité des luttes sociales, comité d'ouvriers et représentants de salariés.

On s'épuise, on a faim, on meurt prématurément dans les ateliers des grandes entreprises de la révolution industrielle portée par un capitalisme sauvage.

Sans que pour autant, le législateur et les divers gouvernements conservateurs qui se succèdent au pouvoir, élaborent une ébauche de législation sociale pour encadrer le principe de représentation. Mais les choses vont progressivement changer.

De la loi Ollivier à la loi Waldeck-Rousseau

En 1864, Napoléon III qui, depuis sa prise du pouvoir en 1851, n'avait pas fait preuve d'une grande considération pour le peuple ouvrier, autorise (sûrement par opportunisme politique) avec la loi Ollivier, les regroupements professionnels et le principe de la grève sans violence (*sic* !). Cette loi réforme, en partie, la scandaleuse loi Le Chapelier de 1791 (qui supprimait corporations et regroupements ouvriers et interdisait le droit de grève). Elle va constituer une réelle amorce de droit syndical, même si elle ne parle pas encore de délégué ouvrier.

En 1875, une première expérience est tentée dans une filature de laine (dite du « Val des Bois » dans la Marne) avec la création d'un conseil d'usine composé d'élus ouvriers (en l'occurrence surtout des ouvrières) et du patron qui permet aux ouvrier(ère)s de donner leur avis en matière de conditions de travail, de salaires, de sécurité... Il ne s'agit que d'avis consultatifs, mais c'est déjà un bon début.

C'est la Troisième République (bourgeoise mais pas encore sociale) qui va néanmoins faire avancer la législation du travail. La loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 abroge intégralement la loi Le Chapelier, en autorisant la création de syndicats (sans autorisation gouvernementale !), leur permet d'agir en justice, de percevoir des cotisations et d'administrer des caisses de secours mutuel. Si là encore, rien n'est précisé quant au rôle des représentants syndicaux, la reconnaissance des syndicats va obligatoirement poser, à terme, la question de leur représentativité au sein de l'entreprise. Bref, l'idée est dans l'air, même si les puissances patronales ne veulent pas en entendre parler.

Les mineurs et la loi du 8 juillet 1890

Avec l'essor de l'exploitation minière du charbon dans le Nord, se pose rapidement la question de la sécurité au fond de la mine. Les coups de grisou, les effondrements se multipliant, le nombre de victimes augmente comme les tensions avec les directions d'exploitation. Dans le but de calmer les esprits, la loi du 8 juillet 1890 institue la création de délégués mineurs habilités à procéder à des visites de sécurité et à enquêter sur

Au fil des mouvements sociaux, grèves qui ponctuent les années précédant la guerre de 1914, la législation sociale progresse.

les accidents. Mais à l'exclusion de toute autre intervention.

En 1899, c'est chez Schneider, au Creusot, qu'une expérience de représentation salariale est menée avec la création de délégués d'atelier, suite à deux grandes grèves. Eugène Schneider se félicitera du reste d'avoir obtenu trente ans de paix sociale avec ces délégués. L'expérience Schneider suscitera plusieurs projets législatifs visant à généraliser les délégués d'entreprise (sous l'impulsion de Jaurès et Millerand) mais sans aboutir.

Au fil des mouvements sociaux, grèves qui ponctuent les années précédant la guerre de 1914, la législation sociale progresse : responsabilité pénale patronale dans le cas des accidents du travail en 1898, journée de travail de 11 heures (loi Millerand) en 1900, repos dominical en 1906.

La Première Guerre mondiale va mettre sous l'éteignoir toutes les revendications sociales au nom de « l'union sacrée » et de l'effort de guerre. Même si, en 1917, le socialiste Albert Thomas, ministre de l'Armement, autorise l'institution de délégués ouvriers dans les usines d'armement, dans le souci de canaliser les revendications d'une population ouvrière hautement mobilisable, vu le contexte tendu des cadences infernales. L'expérience est interrompue à l'armistice.

Le mouvement ouvrier relève la tête dès 1919 et à l'issue des grandes grèves du printemps, obtient la mise en place des conventions collectives, la journée de travail à 8 heures à raison de 6 jours par semaine et le 1^{er} mai chômé.



Le Front populaire et les délégués ouvriers

La vraie rupture (ou plutôt l'avancée décisive) intervient dans le cadre des accords de Matignon consécutifs aux grandes grèves du printemps 1936. L'article 5 des accords du 7 juin stipule que « dans chaque établissement comprenant plus de dix ouvriers (...) il sera institué deux titulaires ou plusieurs délégués ouvriers (titulaires ou suppléants), suivant l'importance de l'établissement » avec la responsabilité de « présenter à la direction les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites visant l'application des lois, décrets, règlements du Code du travail, des tarifs de salaire et des mesures d'hygiène et de sécurité ». Pour la première fois dans l'histoire sociale de la France, l'ouvrier n'est plus seul face à la vindicte patronale. La loi du 12 juin 1936 confirme ce progrès social avec la semaine de 40 heures et la création des congés payés. Puis, l'enthousiasme de l'été 36 disparu dans le traumatisme de l'effondrement et de la débâcle de 1940, arrivent les heures sombres de la France vichyste et de l'Occupation. La France revancharde et antirépublicaine de Pétain interdit les syndicats, la grève et les délégués ouvriers !

La Libération et le programme du CNR

La Libération et l'immédiat après-guerre relancent la dynamique lancée par le Front populaire. Le programme du CNR du 15 mars 1944, sur la base duquel se reconstruit la France, projette le « rétablissement des délégués d'atelier ».

Les comités d'entreprise sont créés par l'ordonnance de février 1945, la loi du 16 avril 1946 « fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises » en rétablit le principe. Le champ d'application concerne tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, ou encore les associations employant plus de dix salariés. Après l'embellie sociale de l'immédiat après-guerre, la retraite

à 65 ans (1946), la généralisation de la troisième semaine de congés payés (1956) il n'y aura pas de grandes mesures sociales dans les années soixante. Ce sont les trente glorieuses : la France s'équipe, consomme, le niveau de vie moyen s'élève, les salaires augmentent lentement mais les conditions de travail restent déplorables dans certains secteurs de l'industrie lourde.

Mai 68, mai 81...

L'explosion de mai 68 va révéler la fracture sociale entre pays réel et dirigeants politiques et économiques. À l'initiative des étudiants exaspérés par les pesanteurs de la France gaulliste, le mois de contestation et de grandes grèves d'une ampleur jamais revue depuis (9 millions de grévistes vers le 20 mai !) aboutissent aux négociations de Grenelle qui consacrent l'augmentation du Smig, l'aménagement des horaires de travail par branche et surtout la légalisation de la section syndicale d'entreprise.

L'immobilisme pompidolien et giscardien des années soixante-dix ne fait pas évoluer le contexte social, la France est encore sur la lancée des 30 glorieuses et mai 68 est déjà loin. L'arrivée au pouvoir de la gauche avec Mitterrand va marquer une courte embellie sociale : la dernière. La retraite est fixée à 60 ans, la semaine de travail à 39 heures et une cinquième semaine de congés payés est accordée (1982).

Mais ce sont les lois Auroux de 1982 qui marquent une étape importante dans l'organisation des comités d'entreprise et de l'activité des délégués. Elles fixent notamment le cadre des libertés accordées aux travailleurs dans l'entreprise, du développement des institutions représentatives du personnel, créent les CHSCT mais aussi définissent (loi du 13

novembre 1982) une obligation de négocier au niveau tant de la branche que de l'entreprise dans certains domaines et selon une périodicité définie par la loi. Cette loi institutionnalise la possibilité de conclure, dans certains domaines et dans des conditions définies par la loi, des conventions et accords collectifs de travail dérogeant à des dispositions législatives et réglementaires. Le tournant de la rigueur de 1983 où la gauche abandonne son projet politique initial, fait rentrer les Français dans un cycle où hausse du chômage, mondialisation, délocalisation et précarité vont désormais rythmer leur quotidien. C'est à partir de cette période clé que la droite et le patronat vont s'attaquer aux acquis sociaux pour reconquérir le terrain perdu... et enclencher la marche arrière.

Et le dézingage social commence...

Sous couvert de modernisation et d'adaptabilité aux nouvelles conditions économiques (on ne parle pas de crise, c'est vulgaire) la nouvelle majorité de droite, en 1986, voit comme remède à ces problèmes, la déréglementation du droit du travail, la suppression des « contraintes » pesant sur les entreprises, telle l'autorisation préalable pour les licenciements économiques.

En 1987, la loi Seguin facilite le recours à la modulation des horaires de travail. En 1996, c'est la loi De Robien qui introduit des dérogations à la durée de travail, négociables en entreprise.

En 1997, la pause socialiste avec Lionel Jospin et les lois Aubry semblent marquer un progrès avec les 35 heures et l'idée d'un partage du travail. Mais l'annualisation du temps de travail et le forfait jour pour les cadres représentent en fait une augmentation de la charge

de travail... Si c'était pour en arriver là, ça n'en valait vraiment pas la peine.

Pilonnage, déluge et travail de sape

Réforme de la période d'essai, de la représentativité syndicale (Fillon), nouveaux aménagements du temps de travail (Raffarin), simplification de la procédure de licenciement (Hollande)... inutile de détailler plus loin ici, le déluge (il n'y a pas d'autre mot) de lois, décrets qui vont de 2002 à 2017 pilonner, saper l'édifice des acquis sociaux. Pilonnage dont les gouvernements socialistes de Hollande se sont rendus complices avec les lois Macron et El Khomri (plafonnement des indemnités de licenciement, réduction des prud'hommes, simplification du Code du travail, primauté de l'accord de branche et d'entreprise sur la loi, etc.).

Encore un exemple, avec la fusion récente des CHSCT et des CE en CSE qui marque là encore une régression sociale importante, puisque de fait, elle réduit le nombre de délégués autrefois présents dans ces comités.

La cécité et la surdité gouvernementales actuelles, symptomatiques de la monarchie macronienne font descendre dans la rue (comme en 2016), les Français attachés à la défense de leur système de retraite que le pouvoir veut sacrifier sur l'autel de la réduction de la dette publique. Après la réforme des retraites (si réforme il y a), quelle sera la prochaine étape ? La suppression des délégués du personnel et de la représentation syndicale si chèrement acquis ? La réduction des congés payés ? L'allongement de la durée quotidienne de travail ? La fin des recours contre les abus patronaux ?

Face au cynisme sans borne (sans faire de mauvais jeux de mots) de nos gouvernants, il est impératif de se convaincre que notre droit du travail, malgré une assise constitutionnelle et supranationale, risque quand même le démantèlement. À l'heure où se joue l'avenir de nos retraites, et où nos gouvernants ont plus d'un mauvais tour social à venir dans leur sac, le maintien et la pérennité de ce qui reste du bloc de nos acquis sociaux sont de la responsabilité de tous. ●

Sources : *La longue histoire de l'institution des délégués élus du personnel*, L'Huma, 2016 / *Retour sur l'histoire des comités d'entreprise*, FO, 2017 / *Une brève histoire des instances représentatives du personnel*, Thomas Breda, Le Monde, 2017 / *Histoire des relations du travail depuis la loi Le Chapelier de 1791*, Vie publique/ Gouvernement, 2020 / *Histoire du droit du travail : du salarié-objet au salarié-citoyen*, Josine Bitton, 2015 / *Relation salariale et temps de travail dans l'industrie médiévale*, Mathieu Arnoux, 2009.



Ouvriers votant la reconduction de la grève à Billancourt en 1968.

Histoire de la législation sociale en France, **chronologie rapide**

1791 / Loi Le Chapelier interdit les coalitions de métiers et les grèves.
Février 1848 / Manifestations populaires à Paris. Proclamation de la liberté d'association, du suffrage universel et du droit au travail. Des milliers de travailleurs réclament la création d'un ministère du Travail.
25 mai 1864 / Loi Ollivier autorisant les coalitions. La grève est désormais tolérée.
21 mars 1884 / Loi dite Waldeck-Rousseau instaurant la liberté syndicale. De toléré, le syndicalisme (associations professionnelles ouvrières et patronales) devient légal en France.
29 novembre 1891 / Convention d'Arras : première convention collective française, signée entre syndicats de mineurs et compagnies houillères du Pas-de-Calais à la suite d'un mouvement de grève.
23-28 septembre 1895 / Congrès constitutif de la Confédération générale du travail (CGT) à Limoges.
9 avril 1898 / Loi sur les accidents du travail établissant le principe de la responsabilité patronale.
30 septembre 1900 / La Loi Millerand abaisse à onze heures la durée du travail journalier.
25 octobre 1906 / Création du ministère du Travail sous le gouvernement Clemenceau.
28 décembre 1910 / Loi instituant le code du travail.
1917 / Albert Thomas, ministre socialiste de l'Armement, institue des délégués d'atelier dans les usines de guerre, avec l'objectif d'éviter les grèves. L'expérience dure le temps du conflit.
25 mars 1919 / Une loi apporte un premier cadre institutionnel aux conventions collectives.
Avril 1919 / Journée de travail fixée à huit heures ; durée hebdomadaire de travail fixée à 48 heures.
Juin 1936 / « Accords de Matignon » (semaine de 40 heures sans perte de salaire, congés payés, assurances sociales, conventions collectives, délégués du personnel).
16 août 1940 / Le gouvernement publie une loi interdisant les confédérations syndicales.
22 février 1945 / Ordonnance sur les comités d'entreprise dans les établissements de plus de 100 salariés. Ces comités sont élus, consultés chaque mois sur les conditions de travail et ont un droit de regard sur la comptabilité (un rapport annuel doit leur être fourni). Dans les entreprises de plus de 500 salariés, ils participent au conseil d'administration.
1946 / Le droit de grève et le droit syndical sont inscrits dans le Préambule de la Constitution.
1950 / Le droit de grève est accordé aux fonctionnaires.
11 février 1950 / Loi sur les conventions collectives, la liberté de négocier les salaires et les conditions de travail. Elle crée le salaire minimum national interprofessionnel garanti (SMIG).
27 mars 1956 / Promulgation de la loi sur les trois semaines de congés payés.
31 mars 1966 / Un arrêté du ministère du Travail reconnaît cinq organisations syndicales représentatives sur le plan national.
25-27 mai 1968 / Négociations de Grenelle entre les représentants du gouvernement Pompidou, des syndicats et des organisations patronales (augmentation de 25 % du SMIG et de 10 % en moyenne des salaires réels, réduction du temps de travail). Ils prévoient aussi la création de la section syndicale d'entreprise.
27 décembre 1968 / Loi sur la section syndicale d'entreprise. Les syndicats peuvent constituer des sections syndicales et désigner des délégués syndicaux au sein des entreprises.
3 janvier 1982 / Le Conseil des ministres approuve l'ordonnance qui instaure la semaine de 39 heures et la cinquième semaine de congés payés.
25 mars 1982 / L'âge de la retraite est fixé à 60 ans.
1982 / Lois Auroux :

- loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise ;
- loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel ;
- loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail ;
- loi du 23 décembre 1982 relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

1987 / La loi Seguin facilite le recours à la modulation des horaires de travail.
12 novembre 1996 / Possibilité d'accords dérogatoires pour substituer à la loi des règles relatives aux accords collectifs d'entreprise.
13 juin 1998 / Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du

temps de travail. La durée hebdomadaire légale du travail est ramenée à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour celles de moins de 20 salariés.

18 janvier 2000 / Le Medef lance sa démarche de « refondation sociale » : il s'agit de lutter contre l'intervention de l'État et faire du contrat le principal outil de changement social en lançant un vaste chantier de négociations avec les partenaires sociaux (assurance chômage, santé au travail, formation...).

Juin 2000 / Signature par le patronat, la CFDT et la CFTC d'une nouvelle convention d'assurance chômage qui propose aux demandeurs d'emploi, en contrepartie d'une suppression de la dégressivité de leurs allocations, de suivre un parcours d'insertion. FO, la CGT et la CGC ne signent pas, dénonçant un projet de « culpabilisation des chômeurs ».

9 décembre 2004 / La loi de simplification du droit habilite le gouvernement à recodifier le code du travail par ordonnances.

5 juillet 2010 / Première mise en œuvre des accords de Bercy conclus le 2 juin 2008, la loi modifie les conditions de représentativité et d'accès aux élections des organisations syndicales dans les différentes fonctions publiques (abandon de la présomption de représentativité).

11 janvier 2013 / Accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi. Les organisations patronales (MEDEF, UPA, CGPME) et trois syndicats (CFE-CGC, CFDT, CFTC) s'entendent sur de nouveaux outils de flexibilité pour les entreprises et de nouveaux droits pour les salariés. FO et la CGT refusent de signer l'accord.

6 août 2015 / Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », qui modifie entre autres, certaines dispositions du droit du travail : travail le dimanche et la nuit, épargne salariale, licenciements collectifs, barémisation des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

9 septembre 2015 / Remise du rapport de Jean-Denis Combexelle, conseiller d'État et ex-directeur général du travail (DGT) sur la négociation collective, le travail et l'emploi. Sous couvert de développer la négociation collective et d'adapter les dispositions du code du travail autour de quatre piliers : le temps de travail, les salaires, l'emploi et les conditions de travail, il s'agit de se débarrasser de tout le matériel législatif antérieur qui pourrait ralentir les négociations en entreprises.

8 août 2016 / Promulgation de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (sic !) dite loi travail ou loi El Khomri. Ce texte entérine et confirme la simplification du code du travail, le plafonnement des indemnités de licenciement, la réduction des prud'hommes à 4 juges.

6 juin 2017 / Présentation aux partenaires sociaux par la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, des grandes orientations de la réforme du Code du travail.

23 mars 2020 / La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 modifie des dispositions du droit du travail afin d'aider les entreprises et les salariés à s'adapter au contexte d'un état d'urgence sanitaire (limiter les ruptures de contrats de travail, dispositions afin de faire face à la baisse d'activité, modalités de prise des congés payés, chômage partiel...).



La VO : une gestion

IRRATIONNELLE



La Vie ouvrière, titre emblématique de la CGT, traverse actuellement une crise économique et sociale préoccupante. En soutien à nos camarades du syndicat multi-professionnel de la VO, nous reproduisons *in extenso* le quatre pages qu'ils ont publié le 24 janvier dernier sur le sujet.

 SYNDICAT MULTI-PROFESSIONNEL LA VIE OUVRIÈRE

Ces trois pages vous sont proposées par le syndicat CGT de la Vie Ouvrière. Il résulte d'un droit d'alerte économique engagé par le CSE, à la demande des salariés inquiets au regard du projet de transformation de l'entreprise de presse qui vous a été présenté. Les conclusions de l'expertise, restituées fin 2022, s'avèrent très éloignées du bilan optimiste du PDG de la Vie Ouvrière. Nous voulons mettre en exergue le décalage entre la présentation en trompe-l'œil du PDG et la réalité économique et sociale de l'entreprise, bien plus préoccupante. Car la politique menée par le PDG depuis deux ans repose exclusivement sur la réduction des coûts, et non sur le développement du chiffre d'affaires, contrairement aux engagements pris devant le CCN et la CEC en novembre 2021. Une stratégie qui n'a fait qu'accé-

léraler la dégradation de l'outil de travail et la santé des salariés. À ce stade, rien ne laisse présager une amélioration de la situation. Raison pour laquelle nous tirons, à nouveau, la sonnette d'alarme, vous soumettant nos préoccupations et les revendications qui en découlent. Camarades, bonne lecture.

Une entreprise à assainir financièrement

Depuis une quinzaine d'années, la situation financière de l'entreprise de presse de la CGT est structurellement dégradée : baisse des abonnements et des recettes publicitaires, coûts du journal délégué (*la Vie Ouvrière-Ensemble*) supérieurs aux fonds alloués afin de le réaliser...

En conséquence, la confédération est amenée chaque année à renflouer l'en-

treprise au moyen de subventions. Tous les ans, également, une lettre de soutien financier est exigée de la confédération, par le commissaire aux comptes, pour éviter à ce dernier de déclencher un droit d'alerte, en vue d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire de l'entreprise.

Alors qu'elle s'enorgueillit de son entreprise de presse, la CGT la laisse avec des capitaux propres négatifs (-1,7 million d'euros), la plaçant en situation de cessation de paiement permanente. Et ne lui donnant aucune trésorerie pour procéder aux investissements nécessaires afin de mener le projet voté par le CCN en janvier 2021.

Une gouvernance défaillante

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de la société et pour autoriser toutes les opérations intéressant l'activité de cette dernière. Malheureusement, il est en sous-effectif chronique,

La Vie Ouvrière est l'entreprise de presse des organisations de la CGT, qui rappellent sans cesse son importance dans la bataille des idées. C'est pourquoi, la CGT soutient son entreprise de presse financièrement chaque année et a engagé, début 2021, un projet de transformation et une refonte de son offre éditoriale. Deux ans après, dressons le bilan... ///

ET POURTANT, LA CGT POURRAIT FAIRE AUTREMENT...

Pour extirper l'entreprise de cet environnement incertain, il faudrait recapitaliser les fonds propres de la société, clarifier la relation financière avec l'actionnaire et octroyer une ligne budgétaire cohérente avec les besoins du projet d'entreprise et de son fonctionnement normal. ///

à l'image de l'entreprise. Il est en outre difficile, pour de potentiels candidats, de connaître les modalités d'accès au CA de la VO afin de le renforcer.

La présidence connaît un turn-over préjudiciable : cinq titulaires (parfois intérimaires) au cours des six dernières années ! Le dernier président a été désigné PDG le 13 août 2021. Or, lorsque la présidence dépasse l'aspect politique, cela se traduit par un manque de temps et de compétences pour gérer l'entreprise. Le Codir de cinq membres est censé épauler le PDG, mais il s'apparente à un cercle de chefs de service sans prérogatives. Alors qu'il devrait contribuer à la mise en œuvre de la stratégie et à la bonne marche de l'organisation du travail.

La présidence connaît un turn-over préjudiciable : cinq titulaires (parfois intérimaires) au cours des six dernières années !

Des objectifs et engagements non tenus

Le projet voté par le CCN (01/2021) pour une soutenabilité financière de l'entreprise reposait sur les piliers suivants : le mensuel *La CGT Ensemble* ! change de formule. Baptisé *la Vie Ouvrière-Ensemble*, il sort en janvier 2022.

Or, ce dernier coûte plus cher que l'ancienne version (passant de 2,9 à 3,8 millions d'euros), soit près d'un million de plus par an... En outre, selon les experts, ce journal, dont la réalisation est déléguée par la confédération, n'est pas refacturé à l'euro près, grevant ainsi davantage les comptes de l'entreprise.

> Le lancement du trimestriel, baptisé *la Vie Ouvrière*, est censé compenser l'arrêt du mensuel *NVO*. Il sort en mai 2022

et devait générer 8 000 abonnements supplémentaires, selon le PDG. Or, en l'absence d'une véritable stratégie éditoriale et commerciale, ainsi que de moyens pour sa promotion, c'est un échec sur le plan financier.

> La régie publicitaire Comédiance s'était engagée contractuellement à générer 650 000 € en 2022.

Or, il manque 350 000 € à l'appel. Et la direction semble impuissante à faire respecter cet engagement contractuel.

> **Un site web enrichi.** En réalité, il est en déshérence depuis des mois. Faute de compétences, de forces rédactionnelles et de moyens financiers, le site *nvo.fr* n'est alimenté qu'aléatoirement, contrairement à la promesse faite aux abonnés.

> **Des publications juridiques (RPDS, guides, *VO Impôts*, *nvdroits.fr*) dynamisées et améliorées.** Rien n'a été mis en œuvre pour réaliser cet objectif. Pire, par manque de moyens humains pour le mettre à jour, le site *nvdroits.fr* diffuse des informations obsolètes.

> **Des prestations aux organisations pour 400 000 € par an.** Grâce au partenariat historique avec l'Urif, la réalisation d'un 8 pages a rapporté 100 000 € en 2022. Il manque 300 000 €. Et les moyens manquent là encore pour rechercher de nouveaux partenariats et développer cette activité...

Une organisation du travail fragilisée par des choix hasardeux

La refonte des publications semble avoir pour seul but de réduire les effectifs. Depuis presque deux ans, nous n'avons plus de rédacteur en chef adjoint, ni de chargé de communication, ni de webmaster, ni d'animatrice web au service juridique, ni de rédacteur en chef dédié au trimestriel (depuis novembre 2022)...

Plus de service commercial depuis quinze ans, ni de responsable RH depuis deux ans...

Des tâches liées à la réalisation graphique du nouveau trimestriel sont sous-traitées bien au-delà de la phase de création, générant des frais supplémentaires. Ce pilotage doit durer deux ans et huit numéros, suivant les termes d'un contrat que ni les experts ni les élus du CSE n'ont pu consulter malgré leurs demandes.

Le tout, sans aucune transmission du savoir-faire vis-à-vis du personnel pourtant disponible en interne, parfois placardisé, sans espoir de reprendre la main sur le travail.

Plus de service commercial depuis quinze ans, ni de responsable RH depuis deux ans (dont seules les tâches administratives ont été affectées à d'autres salariées).

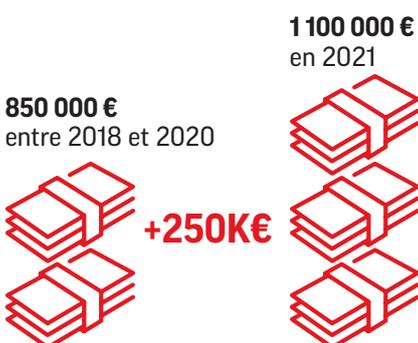
Dans tous les services (RH, rédactions, marketing...), des salariés doivent faire évoluer/améliorer/enrichir leurs tâches, et ce, le plus souvent sans formation, ni reconnaissance statutaire ou salariale.

Des salariés sous pressions permanentes

La masse salariale est le principal levier sur lequel le PDG a agi pour

LA VO, LES CHIFFRES

SUBVENTIONS ANNUELLES ALLOUÉES PAR LA CGT À L'ENTREPRISE DE PRESSE



5 PRÉSIDENTS EN 6 ANS

6 administrateurs ont démissionné entre 2018 et 2020

12 membres sont prévus au CA

6 administrateurs sont prévus au CA (hors président)



BAISSE DES ABONNEMENTS TRIMESTRIELS ET SITE INTERNET

14 442 en janvier 2021

12 085 en janvier 2022

BAISSE DU TRAFIC SUR LE SITE INTERNET

245 264 en 2020

122 123 en 2022



OÙ SONT LES AIDES À LA PRESSE ET LES AMIS DE LA VO ?

Autres engagements pris par le PDG devant la CEC (3/11/21) qui n'ont pas été tenus : les demandes d'aides à la presse (huit dossiers avaient été listés) ou la constitution d'une association des Amis de la VO (en vue notamment de récolter des fonds pour soutenir l'entreprise.)

améliorer la situation financière, avec l'aval du conseil d'administration.

RÉSULTAT :

- > **les non-remplacements des salariés en arrêt maladie ou de travail de longue durée**, en congé maternité ou parental, ou qui quittent l'entreprise pour départ en retraite, démission, rupture conventionnelle ou inaptitude ;
- > **le report du travail des partants sur les salariés restants** engendre un rythme quotidien sans précédent compte tenu de l'augmentation de la charge de travail ; de nombreuses alertes de salariés en ce sens nécessitant l'intervention du CSE ;
- > **des droits acquis** (RTT, CP...) que les salariés peinent à poser ;
- > **une baisse sensible du traitement qualitatif des tâches** au profit du quantitatif, ce qui entraîne une perte de sens du travail ;
- > **de nombreux salariés en arrêt maladie de plus d'une semaine**, reflet d'une entreprise de plus en plus affectée par les RPS au fil des années (Expertise RPS Cedaet 2021, négligée par l'actuel PDG).

Vers une précarisation de l'emploi

Depuis 2019, la direction justifie pleinement le recours à des emplois précaires comme solution alternative aux non-remplacements de salariés ayant quitté l'entreprise. Le 24 novembre 2022, lors d'un CSE, le PDG a constaté qu'il y avait bien un accroissement du recours à la pigo, tout en s'interrogeant sur la capacité de l'entreprise à produire ses propres publications. Depuis 2021, la prise en charge de stagiaires et de contrats de profession-

Le PDG utilise, avec un art consommé, toute la panoplie des recettes patronales pour entraver le dialogue social.

LA VO, EFFECTIFS ET MASSE SALARIALE

2021 : **35 salariés** (32 CDI, 3 CDD)
2018 : **52 salariés** (45 CDI, 7 CDD)

2021 : **293 000 €** (d'économies sur le personnel)
Entre 2018 et 2021 : **-588 000 €** (recul des charges en personnel)



LA PIGE EN CHIFFRES

2018 : **65 pigistes** (173 piges) **197 000 €**

2021 : **68 pigistes** (210 piges) **147 000 €**

3 dessinateurs pigistes licenciés en 2021



REVENDEICATIONS

Les salariés et le syndicat CGT de la NSA la Vie Ouvrière demandent à la CGT ce qu'elle exige des autres patrons. À savoir :

- > **Donner aux salariés de l'entreprise de presse** plus de droit de regard sur leur outil de travail, sur le plan éditorial et organisationnel, pour mener à bien le projet de transformation voté par le CCN en janvier 2021, car qui connaît mieux l'outil de travail que les salariés eux-mêmes ?
- > **Relever le niveau du dialogue social**, afin que le CSE et le syndicat ne soient plus considérés comme des ennemis.
- > **Nommer un directeur général compétent** dans le secteur de la presse et un président qui assumerait les responsabilités politiques dans le respect des valeurs de la CGT.
- > **Instituer un véritable comité de direction** pour décider collectivement des orientations, notamment stratégiques et organisationnelles de l'entreprise.
- > **Engager une réelle réflexion** sur la stratégie print et web, afin de mieux définir les investissements humains et financiers nécessaires.
- > **Se doter d'une véritable stratégie RH.**
- > **Engager dans chaque service une vraie concertation** sur les besoins en personnel et en formation.
- > **Stopper les économies réalisées sur l'outil de travail et la masse salariale**, en remplaçant notamment les salariés ayant quitté l'entreprise ou en absence de longue durée.

LES DROITS DES PIGISTES MALMENÉS

Nombre de pigistes observent une baisse de leur rémunération, alors que le maintien de celle-ci est une obligation légale pour les pigistes réguliers. Certains, comme les photographes, ont par ailleurs subi une baisse unilatérale du montant de leurs piges. D'autres pigistes seraient même éligibles à l'emploi en CDI à temps plein, mais rien n'est fait pour enrayer la précarité. ///

nalisation affectés à des services, déjà débordés, ne permet ni de soulager les salariés en place ni d'assurer correctement le suivi des stagiaires. Il est à craindre que les tâches des salariés non remplacés continuent d'être attribuées aux salariés restant en poste, ou, pour partie, à des stagiaires.

Un dialogue social entravé

- Décembre 2021

Assignation par huissier au domicile de la secrétaire du CSE pour demander l'annulation en justice de la désignation d'un expert en vue de réaliser un droit d'alerte économique.

- Avril 2022

Contestation en justice de la déléguée syndicale désignée par l'UL de Montreuil.

- Au quotidien...

Refus systématique de dialoguer avec le syndicat CGT, singulièrement sur les NAO, qui se sont soldées par 0 % en 2021 et 2022.

Des courriers et échanges du PDG avec les représentants du personnel remettant en cause leur légitimité à agir au nom de la défense des intérêts des salariés ; des documents non transmis au CSE dans le cadre des consultations récurrentes ou aux experts menant le droit d'alerte.

Le PDG utilise, avec un art consommé, toute la panoplie des recettes patronales pour entraver le dialogue social. ●

PROFESSIONNEL·LE·S
DE LA PRESSE,
créez et entreprenez en toute sérénité !

Nous protégeons vos talents.

- | Retraite complémentaire Agirc-Arrco | Assurance de personnes
- | Congés spectacles | Accompagnement solidaire et social
- | Services professionnels

Travailler pour le groupe Ebra est-il bon pour la santé ? Malgré les alertes de la médecine du travail, le climat reste délétère. La direction ne veut pas le constater. Pendant ce temps, les salariés souffrent. Début janvier, une salariée se suicide. Le troisième drame en trois ans.

EBRA D'HONNEUR AUX SALARIÉS

JÉRÉMIE DEMAY

Tout le monde garde en mémoire le triste exemple de France Télécom, où le culte de la performance allié au harcèlement avait poussé trente-cinq salariés à mettre fin à leurs jours en seulement deux ans. « Une mode » avait ironisé Didier Lombard, le PDG de l'époque. Après des années de procédure, Lombard écope d'une simple peine d'un an avec sursis, et de 15 000 euros d'amende. Soi-disant, le patronat avait compris l'exemple à ne pas suivre. Soi-disant, enfin les salariés auraient le droit de faire entendre leur mal-être, et plus jamais un salarié ne devait se suicider à cause du travail. Las, la maltraitance continue, dans le groupe Ebra par exemple. Dans le troisième volet de son enquête sur le groupe de presse de l'est de la France, *Blast* et son journaliste Franck Déprez révèlent les méthodes cyniques de la direction de Philippe Carli. Le journaliste avec des documents et des témoignages, décortique la méthode Ebra, qui appartient au Crédit Mutuel. Entre les discours et la réalité, les salariés sont coincés.

Arrêts à répétition

Elle s'appelait Chantal Dou-Heitz, elle avait 41 ans. Depuis une vingtaine d'années, Chantal bossait dans l'agence de Haguenau pour les DNA. Sa mission principale : accueillir et renseigner les lecteurs du quotidien. Son job était une mission qu'elle aimait accomplir. Mais depuis le rachat par le Crédit Mutuel, et les « plans stratégiques », les missions se multiplient, à l'inverse des remplacements et de la reconnaissance. Une perte de sens de son travail à laquelle s'ajoute l'incertitude pour l'avenir. *Les Dernières nouvelles d'Alsace* et *l'Alsace* sont dans le giron du Crédit Mutuel. Les deux titres se rapprochent de plus en

plus. Ils partagent déjà des services, mais ont aussi de plus en plus de pages communes. La fusion est en cours, même si Philippe Carli le dément officiellement. Mais à Sélestat, les deux titres occupent les mêmes locaux. La seule différence : l'habitude des lecteurs d'acheter tel titre plutôt que l'autre. Bravo le pluralisme à la sauce Ebra.

Dans ce marasme, charge aux salariés de sortir la tête de l'eau. Les burn-out se multiplient, les alertes des salariés également. Un signe, parmi tant d'autres, est assez révélateur, la valse des DRH, comme le soulève *Blast*. Après des discours rassurants sur les indicateurs sociaux, « il faut quand même nuancer » tempère la DRH en février 2022. En mars 2022, cette même DRH se retrouve en arrêt longue maladie pour... burn-out ! Avant de faire l'objet d'une procédure de licenciement, comme plusieurs sources l'ont confirmé à *Blast*. Cela faisait tout juste un an qu'elle était en poste. Un exploit : sa prédécesseure, elle, n'avait tenu que deux mois. Après avoir laissé le poste inoccupé six longs mois, les DNA ont embauché en octobre dernier leur huitième DRH depuis 2015. » (*Blast* 12/02/23)

Le suicide de Régis Guhl a entraîné une enquête des instances de l'entreprise. Celui de Didier Gramain, rien. Pourquoi ? Le suicide de ce dernier n'est pas lié au travail. La preuve, il n'a pas mis fin à ses jours dans son entreprise, à trois mètres près...

« Ebra massacre »

Philippe Carli s'obstine à regarder ailleurs. Le 17 janvier dernier, il était invité par le Club de la presse de Strasbourg. Un endroit où cravates, costards, et petits fours remplacent les questions de fond, comme l'accès pour les citoyens à une information libre et plurielle. Dans cet entre-soi, Philippe Carli est à l'aise quand il dresse le bilan de ses chantiers déshumanisés : « Alors bon, si vous discutez avec nos partenaires [sociaux] ils vont dire que ce n'est jamais assez. Mais enfin force est de constater qu'on n'a pas vu de journaux pendant les quatre ans [qui viennent de s'écouler] tous les jours parlant de "Ebra, le massacre", je sais pas quoi. On est assez créatifs dans ces cas-là. » (*Blast* 12/02/23)

Triste ironie, ce même 17 janvier Chantal Dou-Heitz mettait fin à ses jours. Troisième suicide aux DNA en trois ans. Des décès qui n'empêchent pas la marche forcée pour remplir le tiroir-caisse. En décembre 2019, Régis Guhl, technicien de maintenance de 43 ans, saute du toit du siège des DNA à Strasbourg. Onze mois plus tard, Didier Gramain, 57 ans, rotativiste depuis plus de vingt ans aux DNA, se jette également dans le vide, depuis un toit situé à proximité immédiate du siège du journal alsacien. Détail sordide, mais qui démontre toute l'inhumanité de la direction, les deux hommes sont morts quasiment au même endroit. Le suicide de Régis Guhl a entraîné une enquête des instances de l'entreprise. Celui de Didier Gramain, rien. Pourquoi ? Le suicide de ce dernier n'est pas lié au travail. La preuve, il n'a pas mis fin à ses jours dans son entreprise, à trois mètres près... Pour Chantal Dou-Heitz, une cellule psychologique a été mise en



Coordination syndicale mondiale contre les abus d'Amcor

 PATRICK BAURET, DÉLÉGUÉ AUX RELATIONS INTERNATIONALES FILPAC CGT

C'est sous l'égide d'Uni et d'IndustriAll, le 27 janvier dernier à Bruxelles, que la quasi-totalité des syndicats des entreprises du groupe Amcor se sont réunis pour une prise de position commune.

**Communiqué /
Montreuil, le 15 février 2023**

Amcor est un groupe tentaculaire présent sur l'ensemble du globe, 220 sites, dans 43 pays et 44 000 salariés, dont le siège a migré de l'Australie à l'île anglo-normande de Jersey (l'un des pires paradis fiscaux au monde). Dans ce contexte, les fédérations internationales IA et UNI ont demandé, au groupe, une rencontre afin d'organiser concrètement et efficacement le respect des normes internationales du travail et le respect des droits de l'homme.

Comme il fallait s'y attendre, les représentants du groupe ont refusé toute rencontre, arguant la responsabilité sociale et le respect des droits locaux pour tous les travailleurs. Cette réponse, comme chaque fois, constitue un élément de langage habituel des multinationales.

Les camarades du Pérou, du Brésil, de Turquie, d'Espagne et bien d'autres, n'ont pas la même vision du respect des travailleurs et de la politique sociale d'Amcor. Le groupe bafoue, sans vergogne, très souvent les droits des salariés, même quand il existe une législation du travail dans le pays. Cela est bien pire dans les pays où le Code du travail est quasi inexistant. Dans ces contrées et presque partout la « chasse » aux syndicalistes est une pratique courante.

Le groupe bafoue, sans vergogne, très souvent les droits des salariés, même quand il existe une législation du travail dans le pays.

tion et la direction du groupe pour ouvrir une discussion avec les fédérations internationales ;
- interpellent, là où c'est possible, les principaux clients d'Amcor en particulier les majors du tabac et l'agro-alimentaire ;
- vérifient les codes de bonne conduite sociale et sociétale des investisseurs du groupe.

Uni et IndustriAll vont dans les prochaines semaines fournir à tous les syndicats du monde où est implanté le groupe, un modèle de courrier d'interpellation. Il ne faut jamais oublier que, quelle que soit la nationalité, quel que soit le pays, Amcor est là pour presser les salariés et faire un maximum de bénéfice et bien sûr en donnant le strict minimum aux travailleurs. Il en est de la responsabilité de toutes et tous de diffuser et d'informer sur la politique ultra libérale d'Amcor. ●

place au sein du journal. Une enquête se charge de comprendre si son geste était lié au travail. Le CSE écouterait les conclusions. Chantal était en arrêt maladie, pour burn-out depuis décembre 2022, le quatrième en longue durée depuis deux ans. Elle avait envoyé plusieurs alertes, comme l'indique *Blast* en reproduisant des mails comme celui du 10 mai 2021 : il est adressé à la responsable du pôle Relations client. « *Je quitte le bureau, c'était à nouveau une journée d'horreur sur Haguenau* », écrit Chantal Dou-Heitz dès la première phrase, sur laquelle le mot « horreur » est souligné. « *Un appel derrière l'autre pour des problèmes de NLS (non livraisons, ndlr) sur les secteurs de Haguenau et Wissembourg* », détaille-t-elle, avant de conclure par ce constat : « *Une seule personne ne peut pas gérer deux agences et faire le travail de trois personnes, c'est plus possible. Il va falloir trouver une solution.* » (*Blast* 12/2/23) La direction assumera-t-elle ?

Tous dans le même bateau

Philippe Carli reste sourd aux appels de détresse de ses salariés, et continue ses plans comme si de rien n'était. En face, il trouve un front syndical divisé. Les journalistes d'un côté, les autres salariés de l'autre. D'après Franck Dépretz, « *les rédactions ne se sentaient pas concernées par les transformations. Elles ne suivaient pas les mouvements de grève* ». Pourtant, comme le rappelaient d'anciens volets de l'enquête de *Blast*, les conditions de travail des journalistes s'étaient fortement dégradées. *Libération*, après la disparition de Chantal, explique : « *Dans le groupe Ebra, on parle ainsi désormais plutôt de « producteurs de contenus » que de journalistes.* » « *Après des années à avoir été sous cloche, on a subitement été ébouillantés* », dépeint un journaliste qui a requis l'anonymat. » (*Libération* 28/1/23) Au printemps 2022, quelques rédactions du groupe s'étaient mises en grève pendant 48 heures. Un réveil trop tardif pour inverser la vapeur. En septembre 2022, la « saison 2 » du plan de Carli (c'est un fan de séries télé) se met en place. Toujours les mêmes discours de la part de la direction : rentabilité en diversifiant les « contenus »... Quelle information ? Quel rapport avec les lecteurs ? Pas de réponse claire à part des éléments de langage qui sonnent creux. Même si les journaux ne titrent pas encore « Ebra massacre », du *Monde* à *Libération*, en passant par Radio France, et bien sûr *Blast*, la disparition de Chantal Dou-Heitz leur a permis de mettre en lumière les méthodes de Philippe Carli. Des méthodes qui feront l'objet d'autres articles, déjà programmés, dans *Blast*. ●



RENDRE LE MONDE DU TRAVAIL PLUS ORDINAIRE

Il n'est pas toujours simple pour les travailleurs en situation de handicap de trouver une entreprise capable de les intégrer dans son modèle de production. Le handicap demande souvent des postes adaptés, des horaires modulables, et surtout une révolution des consciences.



 MENVIN VENCATASAMY, RÉFÉRENT HANDICAP FILPAC CGT, AVEC LA RÉDACTION

Depuis 1987, les entreprises de plus de vingt salariés doivent tout mettre en œuvre pour favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap. Si ce n'est pas le cas, elles doivent payer la taxe (voir encadré, ndlr) AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). De trop nombreuses sociétés préfèrent s'en acquitter, plutôt que de réfléchir autrement. C'est bien le problème. Pour les employeurs, souvent, un travailleur handicapé doit rester productif comme un valide. Fatigue, douleurs, et autres problèmes liés aux pathologies ne sont pas simples à intégrer dans les plannings de production. Pourtant, d'autres choix sont possibles. Là encore, l'AGEFIPH peut épauler. La direction peut utiliser l'argent qu'elle devrait verser à l'association pour mener des campagnes de sensibilisation, organiser des rencontres entre les managers pour éveiller

les esprits et changer de grilles d'analyse. Un travailleur handicapé n'est pas un fardeau, ou une simple caution pour se donner bonne conscience.

En démontrant, par l'exemple, qu'une personne souffrant de déficiences auditives peut travailler normalement, à condition de sécuriser son poste de travail ; en remplaçant des signaux sonores par des lumineux par exemple, ou en trouvant une solution pour que des engins ne passent pas à côté d'elle. Même chose pour un salarié avec des problèmes articulaires, handicapants, rendant chacun de ses mouvements plus compliqués. En aménageant son poste,

Certains chefs et dirigeants gardent leurs yeux rivés sur des tableurs Excel, en pensant uniquement à la rentabilité et la production.

sa vie au travail devient simplement ordinaire. Le handicap s'efface alors devant les compétences. Malheureusement, comprendre la différence n'est pas simple. Certains chefs et dirigeants gardent leurs yeux rivés sur des tableurs Excel, en pensant uniquement à la rentabilité et la production. Justement, à force de lorgner les chiffres, des



L'effet taxe

Le calcul de cette taxe dépend à la fois de la taille de l'entreprise, du taux d'employés en situation de handicap, mais aussi du nombre d'années sans embauche de handicapés. Le maximum étant de 1 500 fois le smic horaire par travailleur handicapé manquant. En sachant que, pour être dans les clous, la société doit avoir, au minimum, 6 % de personnes en situation de handicap, dans sa masse salariale. ///

malins se disent que trois affiches et une journée de conférences suffisent. Ou encore, pour un infirmier pour qui il est impossible de lever un patient et de le déplacer, L'AGEFIPH peut financer une machine pour l'aider. Mais cet équipement, lourd et encombrant, se déplace lentement. Une lenteur difficilement compatible avec les cadences demandées. Résultat, elle sera peu utilisée. Sauf que l'important n'est pas là pour l'employeur. Il déduit ses actions de la taxe AGEFIPH, et le tour est joué.

Un accord sur le handicap représente bien plus que de l'argent. C'est un investissement sur l'avenir comme sur l'humain. Personne n'est à l'abri d'être confronté à un handicap. La plaque de directeur sur une porte ne protège pas d'un accident ou de la maladie. En plaçant l'attention sur l'embauche de personnes en situation de handicap, l'entreprise fait un choix. Celui du courage de la différence.

La dernière grande loi autour du handicap remonte à 2005. Son principe : rendre notre société plus inclusive. Depuis, quelques actions de cosmétique législative ont peu amélioré le quotidien. Il suffit de se rendre dans de nombreuses entreprises pour s'en convaincre. Combien affichent leur volonté d'inclure des personnes handicapées, mais conservent des locaux inadaptés ? Des bureaux accessibles uniquement par un escalier, des portes d'entrée pas assez larges pour une personne à mobilité réduite (PMR), ou encore des panneaux illisibles, une absence complète de sièges, des toilettes inadaptées... La révolution des consciences dans les entreprises est à l'image de notre société : complètement sclérosée ! Le handicap des esprits n'est définitivement pas productif. ●

DATES REPÈRES

- > **1898** : loi sur la reconnaissance et la prise en charge des accidents du travail.
- > **1919** : reconnaissance des maladies professionnelles.
- > **1924** : intégration dans les entreprises des travailleurs mutilés de guerre. La CGT revendique l'élargissement aux civils.
- > **1938** : ouverture de la polyclinique par la CGT. Objectif : aider les travailleurs de la métallurgie à construire leurs dossiers et défendre les droits des salariés handicapés.
- > **1945** : création de la sécurité sociale.
- > **1946** : création de la médecine du travail.
- > **1975** : loi rendant obligatoire la prévention, le dépistage et l'orientation en faveur des personnes en situation de handicap.
- > **1987** : obligation dans les entreprises d'embaucher au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap.
- > **2005** : loi sur l'égalité des droits et des chances. ///

Obstacles dans le monde du travail

Quand on interroge des personnes en situation de handicap, les mots qui reviennent sont toujours les mêmes :

Stigmatisation

Manque de compréhension et de considération des collègues et des managers vis-à-vis du handicap

Poste de travail inadéquat

Accessibilité réduite dans les locaux et les lieux de vie (vestiaires, toilettes, cantine, stationnement...)

Le handicap invisible est une double peine

Port de charges

Moqueries

Le regard des autres

Solitude... ///

RENDRE LE HANDICAP ORDINAIRE

Le monde des handicapés est évidemment divers. On pense rarement aux invisibles, c'est-à-dire à ceux qui souffrent en silence, ceux qui peinent à marcher, rester debout, assis, ou encore couchés... ou ceux qui voient mal, entendent mal. Certains n'ont plus de reins et subissent des séances de dialyse éprouvantes et répétitives. D'autres souffrent de maladie auto-immune qui soude leurs articulations... Bref, il existe autant de pathologies que de personnes en situation de handicap. Pourtant, ces invisibles subissent la double peine de la maladie et du mépris. Combien s'entendent dire « fainéant, profiteuse, comédien » ? Le monde du travail est à l'image de notre société. Égoïsme et étroitesse d'esprit vont souvent de pair. Mais en changeant de vision, il est possible de rendre le quotidien de ces personnes plus ordinaire. Le dialogue s'avère souvent le meilleur traitement. D'abord entre salariés. Vous pouvez demander à votre collègue s'il accepte de parler de son handicap. Ensuite, dans le regard. Il est en effet inutile de fixer un membre manquant ou défaillant. Ça ne le soignera ni ne le fera repousser. De même, il n'est pas nécessaire de rappeler à la personne qu'elle a un handicap, son quotidien s'en charge déjà. Les directions et les cadres doivent, de leur côté, tout faire pour rendre les conditions de travail ordinaires. C'est-à-dire trouver des solutions pour qu'au travail, il n'existe plus de situation de handicap. Bien souvent d'ailleurs, quand de tels aménagements sont réalisés, ils sont profitables pour tous, de la signalétique à l'aménagement d'un poste de travail. ///

À la santé des T ypos...



Depuis plus de 160 ans, tous les typos et les camarades du Livre lèvent leur verre et célèbrent amitié et solidarité au rythme du « À la », la chanson à boire des ouvriers typographes. Retour sur une chanson emblématique de la culture orale ouvrière française, à l'usage des plus jeunes qui ne connaissent pas forcément l'origine de cette tradition à laquelle nous sommes particulièrement attachés !

 GEORGES KAPLAN

O n'a, en définitive, que des éléments parcellaires concernant l'origine de ce chant « à boire » ouvrier. Les sources, les anecdotes sont multiples, incomplètes, voire... quelquefois franchement farfelues. Mais ce dont on est sûr, c'est qu'il apparaît dans un contexte et une période bien particuliers : la lutte ouvrière et syndicale sous le Second Empire de Napoléon III « le petit ».

Des ouvriers « lettrés »

Nous sommes vers 1860, 1862. À cette époque, la police de l'Empire, avec ses mouchards et ses indics, surveille les milieux ouvriers, considérés comme de dangereux foyers républicains contestataires qui visent à saper l'autorité et les institutions impériales... ce qui n'est pas complètement faux. Le monde ouvrier vit toujours sous le coup de la loi Le Chapelier (1790) qui interdit la grève, les regroupements professionnels et syndicaux. Ce qui n'empêche pas les ouvriers de s'organiser en associations et en sociétés de secours mutuel. Et de ce point de vue, les associations d'ouvriers typographiques sont les mieux organisées : les ouvriers sont « lettrés » (sans prétention dans le terme). Ils composent, impriment des textes qu'ils savent bien évidemment lire et écrire. Ils ont donc été parmi les premiers à s'organiser pour défendre leurs droits et militer pour la cause ouvrière. Pour rappel, la Chambre syndicale de la typographie parisienne (aujourd'hui Info'Com) a fêté ses 180 ans en 2019 ! Et à une époque, dans la France de l'Empire, où l'analphabétisme est courant dans le monde des travailleurs, cela fait une grosse différence.

Des ouvriers surveillés

Ce statut « intellectuel » fait de ces ouvriers du livre et de la presse des cibles toutes désignées pour les mouchards de la police impériale. Du fait de la stricte interdiction de se rassembler sur leur lieu de travail ou même de louer un local

pour des réunions publiques, les ouvriers prennent donc l'habitude de se réunir chez l'un ou l'autre d'entre eux pour travailler à la défense de leurs intérêts... et échapper à la police. Obligation pour l'hôte (le confrère de la chanson) qui accueille ses camarades de régaler ses invités, et eux de le remercier par ce chant. Cette tradition, d'abord clandestine, va vite se généraliser dans tous les secteurs de la profession au fil des années (labeur, presse, édition...) et du développement du syndicalisme dans la profession.

Une tradition bien typo... et universelle ?

Ce chant va ponctuer durablement toutes les agapes des typos au fil du XX^e siècle dans le labeur, l'édition mais bien plus spécifiquement dans la presse. Qu'on se rappelle que les conditions de travail dans la presse du plomb étaient pénibles jusque dans les années 70. Au vacarme des linotypes s'ajoutaient la chaleur, les vapeurs du plomb, l'odeur de l'encre, l'acide des clichés gravure, bref rien de bon pour l'organisme. Et, ma foi, on peut comprendre le besoin de trinquer avec les camarades au bouclage du journal, au marbre ou à la rédaction, sur fond de « À la ». On entend moins le « À la » aujourd'hui dans les rédactions (le numérique est passé par là, les habitudes ont changé). Mais la création de la Filpac en 1986 a permis (entre autres) aux typos de partager cette tradition avec les syndicats des autres métiers de la fédération. On l'a encore entendu repris par tous les délégués du 9^e congrès au mois d'avril. Comme lors de rencontres syndicales internationales ces dernières années... et entonné par les représentants des délégations étrangères ! Le « À la » bientôt chant universel des travailleurs du livre et de l'imprimé ? La consécration pour une tradition bien typo.

À la... À la... À la...
À la santé du confrère,
Qui nous régale aujourd'hui.
Ce n'est pas de l'eau de rivière,
Encor' moins de l'eau du puits.

À la... À la... À la...
À la santé du confrère,
Qui nous régale aujourd'hui.
Pas d'eau !... Pas d'eau !... Pas d'eau !...

Strophes supplémentaires si on est pas trop pressé de siffler son verre :

À la santé d'Baptisse,
Plus l'on boit, plus l'on pisse,
À la santé d'Saint-Nicolas,
Plus l'on boira, plus l'on piss'ra

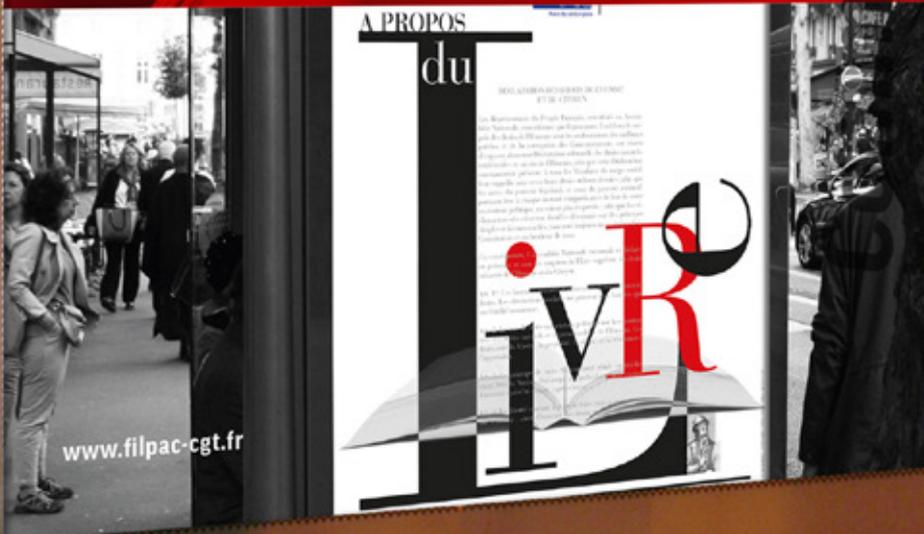
À boire !... À boire !... À boire !...
Nous laisserez-vous sans boire ?
Car les typos n'sont pas si fous,
Pour se quitter sans boire un coup. ●



Fédération des travailleurs
des industries du Livre,
du Papier et de la Communication CGT

filpac cgt

La fédération au cœur
de la lutte pour la défense
de l'imprimé, de la presse
écrite, des métiers
du livre et du papier



www.filpac-cgt.fr

A PROPOS
du

LIVRE



En lutte ! Carnet de chants

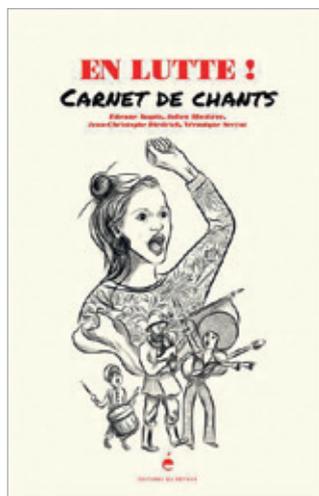
JÉRÉMIE DEMAY

Henri Martin, marin et militant communiste, après un passage en Indochine en 1945, mène une propagande pacifiste à l'arsenal de Toulon. Arrêté, il est condamné dans la foulée. Cocteau ou Sartre exigent sa libération. Henri Martin ne sortira qu'en 1953.

Février 1954, Boris Vian voit sa chanson *Le déserteur* être censurée par la Sacem. Un texte inspiré en partie par l'histoire d'Henri Martin d'après *En lutte ! Carnet de chants*. Ce livre se penche sur vingt-cinq textes. De *la Carmagnole*, à *l'Internationale*, en passant par *Le Déserteur*, les auteurs nous replongent dans le contexte de la chanson, mais aussi le parcours de son auteur ou interprète, sans oublier la portée du texte.

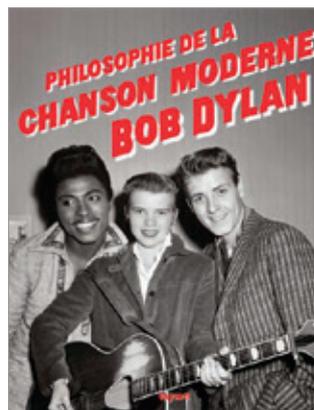
Le Déserteur sera autorisé sur les ondes après la guerre d'Algérie. Plus de 250 chanteurs l'ont reprise autour du globe. Bruce Springsteen en a tiré une version mémorable pendant l'invasion américaine de l'Irak en 2003. Pourquoi cet engouement ? s'interrogent les auteurs. Son universalisme ! « *Ma chanson n'est nullement antimilitariste mais, je la reconnais violemment pro-civile* » expliquait Boris Vian. Un texte appelant à la désobéissance civile. *La Java des bombes atomiques* sortie l'année suivante connaîtra la même censure que *Le Déserteur*. Heureusement, Anastasia n'a pas osé s'en prendre à *En lutte ! Carnet de chants*. Un livre à fredonner sans modération. Ce qui, au pire, permettra aux nappes phrétiques de se remplir ! ●

En lutte ! Carnet de chants, Étienne Augris, Julien Blottière, Jean-Christophe Diedrich, Véronique Servat, éditions du Détour, 215 pages. 18,90 €.



Philosophie de la chanson moderne

J.D.



Quand Bob Dylan prend sa plume c'est remarquable. D'abord, chaque mot, chaque phrase respire la liberté, l'humour, le cynisme, et l'envie d'aller vers l'autre. Il nous plonge dans son intimité à mille lieues de l'image froide et distante qu'il renvoie. Ses textes, en s'adressant directement à nous, cassent d'emblée le formalisme d'un livre. Bob Dylan nous invite à nous asseoir à ses côtés

pour bavarder et réfléchir. Un échange enrichi d'affiches de pochettes de disques, et de photos d'époque. Ensuite, la sortie du livre est un événement car le prix Nobel de littérature n'en a publié que trois ! Un premier dans les années soixante-dix, qui reste au stade de l'anecdote. Un deuxième en 2004, *Chroniques, volume 1*, dans lequel, sous prétexte de biographie et de souvenirs, Dylan emmène le lecteur dans l'Amérique des années soixante, soixante-dix. Une merveille d'écriture où le poète rock folk déconstruit tout, jusqu'au sommaire, puisqu'aucun des chapitres ne suit une chronologie ou une thématique précise. Ce qui n'enlève aucunement de cohérence au livre.

Pour sa *Philosophie de la chanson moderne*, Bob Dylan prend le même chemin. Les chapitres ne respectent aucun plan précis, mais la destination demeure inchangée. Observer et entamer une réflexion. Dylan nous convoque autour du cas *Money honey*, chanté par Elvis Presley en 1956. C'est l'histoire d'un type qui doit de l'argent à son propriétaire. N'ayant pas de quoi le régler, il se tourne vers une ancienne copine qui préfère les hommes fortunés. À la fin du texte, le type pense avoir retenu une leçon : pour être heureux, il faut de l'argent. Forcément, Dylan réagit : « *On a beau posséder mille chaises, on n'a qu'un cul pour s'asseoir.* »

Même si l'argent n'a pas d'importance, le livre est vendu presque 40 euros. Mais ça vaut le coup ! Bob Dylan dans cet ouvrage décortique et analyse 66 chansons, de toutes ses époques. Un livre à lire d'une traite, ou en piochant au hasard des articles. ●

Philosophie de la chanson moderne, Bob Dylan, éditions Fayard, 352 pages, 39,90 €.

Dans la tête de Poutine

ANNE DUVIVIER



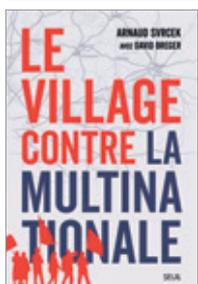
Un roman, mais est-ce vraiment un roman ? nous plonge dans l'univers de Poutine, par l'intermédiaire de Baranov, personnage inspiré de Vladislav Sourkov, son conseiller bien réel pendant presque vingt ans et disparu mystérieusement des radars depuis plusieurs années.

L'auteur, Giuliano Da Empoli, qui a été lui-même conseiller politique de Matteo Renzi, empoigne son lecteur dès les

premières pages et ne le relâche pas avant les dernières lignes, terrifiantes. Tout est fascinant dans ce récit : le personnage de Baranov, metteur en scène, producteur d'émissions de télé-réalité, avant de devenir l'éminence grise de Poutine, à l'époque terne chef du FSB, guidant son ascension avec une finesse qui n'a d'égale que son cynisme ; mais plus encore peut-être cette radiographie du pays, depuis les années charnières de l'effondrement de l'URSS. Séisme non seulement politique mais sociétal, avec l'irruption d'un capitalisme débridé qu'incarnent les oligarques, des flots d'argent, de luxe, un état d'esprit aux antipodes des valeurs qui constituaient le socle de l'État, et une profonde humiliation chez tous les laissés-pour-compte. Appliquant à la lettre la politique de la « verticale du pouvoir » théorisée par Baranov-Sourkov, Poutine qu'on retrouve ici dans toute sa paranoïa, sa mégalomanie et son immense solitude, va naviguer sur l'aversion populaire pour cette caste, mais aussi pour les pays et les idées auxquels on l'identifie. La grande Russie retrouve la fierté, dressée contre des démocraties méprisées, perçues comme molles, décadentes et immorales. Exaltation de la force, du conflit, du chaos. Extraordinaire impression pour le lecteur de se tenir aux côtés des acteurs majeurs de cette histoire, de pénétrer les pensées de Poutine, de commencer à comprendre cette mécanique implacable à l'œuvre aujourd'hui, et de devoir remettre en question ses espoirs de réveil d'une opinion publique dont les ressorts ne sont pas les nôtres. On en oublierait presque une question essentielle : jusqu'à quel point, cette fiction romanesque est-elle fidèle à la réalité ? ●

Le Mage du Kremlin, Giuliano Da Empoli, Gallimard, Prix de l'Académie française 2022, 20 €.

Le maire qui dit non



C'est un livre paru sans susciter beaucoup de bruit, qui fait heureusement surface ces dernières semaines à la faveur des nombreuses invitations de son auteur dans les studios de radio et sur les plateaux de télévision, car son combat est toujours en cours et l'issue très incertaine. Arnaud Svrcek, agriculteur et maire du village de Courmelles, près de Soissons, largement soutenu par un collectif

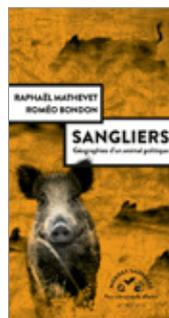
citoyen*, s'oppose au projet d'implantation d'une grosse usine de laine de roche du groupe danois Rockwool, sur le territoire de sa commune, à moins de cent mètres d'une aire de grand passage pour les gens du voyage. En mars 2021, il a refusé le permis de construire, alors que l'État avait donné son feu vert. Il raconte cette lutte inégale, l'enquête

publique qui a rendu un avis défavorable au projet, le manifeste de vingt-neuf médecins alertant sur les dangers sanitaires encourus, (146 depuis la publication du livre) la belle mobilisation de citoyens de tous horizons, mais aussi les pressions, les menaces. La laine de roche, encore utilisée pour l'isolation thermique des bâtiments, n'a rien de vertueux. Il s'agit d'une fibre, un élément pathogène comme l'amiante et comme la laine de verre, mais plus petite, donc avec une pénétration respiratoire plus importante. Sa fabrication entraîne des rejets polluants dans l'atmosphère, particules fines, ammoniac, oxyde d'azote, de soufre, etc., responsables de nombreuses maladies respiratoires et cancers... Il existe pourtant, rappelle Arnaud Svrcek, une alternative sans danger : le chanvre, produit naturel qui pourrait pousser dans la région, en créant bien plus d'emplois, au lieu d'artificialiser de bonnes terres agricoles, de bétonner l'environnement et de faire tourner 150 à 200 camions supplémentaires par jour. Le 8 décembre dernier, le maire de Courmelles a été condamné par le tribunal administratif à réexaminer son refus d'accorder le permis de construire. Sa lutte contre la multinationale continue, mais désormais sa médiatisation est un atout. ●

Le village contre la multinationale, Arnaud Svrcek avec David Breger, Seuil, Novembre 2022, 16 €.

* Stop Rockwool, qui a monté un site très bien construit, sur lequel on peut signer une pétition de soutien : <https://stoprockwool.wordpress.com/>

Au pays d'Obélix



Dans le registre de l'oppression, de l'injustice et de l'insécurité, la faune sauvage aurait beaucoup à dire, si elle le pouvait. Chez nous, les sangliers tiennent le pompon de la mauvaise réputation. Accusés de ravager les cultures, de propager la peste porcine, de menacer les habitations et surtout d'atteindre un tel surnombre qu'il convient absolument de les « prélever » à tout-va, traduire de les tuer, au nom d'une nécessaire « régulation ». 850 000 d'entre eux

l'hiver dernier, selon le chiffre de la Fédération nationale des chasseurs. Mais ce nombre ne doit rien au hasard, expliquent deux géographes, Raphaël Mathevet et Roméo Bondon. Le remembrement des années soixante-dix, comme l'agriculture intensive, ayant fait disparaître haies et bosquets, ont fait disparaître de même le petit gibier. Les chasseurs se sont donc tournés vers le gros gibier, en l'aidant à prospérer pour pouvoir en... « prélever » plus. Élevage, nourrissage (pratique dite de l'agrainage), croisements avec des porcs domestiques notamment, expliquent cette croissance. Les autres causes tiennent principalement au bouleversement climatique, avec des hivers plus doux entraînant une mortalité moindre chez les animaux sauvages, leur adaptabilité liée à l'instinct de survie qui permet aux laies des gestations plus précoces afin de préserver l'espèce... Les auteurs ont pris le temps d'écouter chasseurs, agriculteurs, élus, forestiers, pour ce tableau passionnant, n'hésitant pas à adopter aussi le point de vue de l'animal traqué, ce qui nous vaut de très belles pages. « *Animal politique* », disent-ils, « *Le sanglier n'est pas seulement un gibier ou un problème à gérer ; c'est aussi et peut-être avant tout un grand acteur des plaines et des forêts. Accepter sa venue invite plus largement à reconsidérer les valeurs relationnelles, culturelles et traditionnelles que nous accordons à la nature et aux êtres vivants.* » ●

Sangliers, Géographies d'un animal politique, Raphaël Mathevet et Roméo Bondon, Actes Sud, octobre 2022, 22 €

Outrance partisane

 JÉRÉMIE DEMAY

Nous devrions tous avoir un ami comme Bruno Le Maire. Même devant l'injustifiable, il trouvera toujours un moyen de défense. Tous ses potes patrons le savent bien et peuvent se gaver, en toute indécence, sur le dos des travailleurs. La publication des différents bénéfices des grandes entreprises a de quoi énerver. Plus de 19 milliards d'euros pour Total. Unilever (alimentation et hygiène), 7,6 milliards, BNP-Paribas rafle 10 milliards, Vinci 4,2 milliards (dont la moitié avec les autoroutes). Le groupe Legrand, qui vend des interrupteurs et des prises, frôle le milliard. Le Covid, la guerre en Ukraine, et le ballon chinois ont bon dos ! Pour Bruno Le Maire pas de panique. Ceux trouvant quelque chose à redire sont, soit jaloux, soit ne pigent rien au monde actuel, soit les deux. Il faut les comprendre ces braves patrons des grands groupes. Ils font déjà des efforts inimaginables pour ne pas payer leurs impôts en France, si en plus ils ne peuvent tondre un peu plus les Français, mais où va-t-on ?

En revanche, Bruno Le Maire déploie moins d'énergie pour communiquer sur les recettes fiscales de 2022. Elles n'ont jamais été aussi bonnes ! 1,6 milliard d'euros en plus, rien que pour l'impôt sur les revenus. 2,5 milliards d'euros supplémentaires pour les impôts et taxes indirectes comme la TVA. L'impôt sur les sociétés a rapporté 3 milliards de plus, malgré un passage de 33 % à 25 % ! Chic, les entreprises paient aussi leurs impôts, et ça marche ? Pas forcément. Les grands groupes du CAC 40, armés de leurs troupes de financiers, se démènent pour peu ou pas payer leurs impôts. Pour rappel, l'évasion fiscale représente plus de 80 milliards d'euros par an. Largement de quoi partir à la retraite à 60 ans !

Face à ce favoritisme à sens unique, la réaction de Fadila Khattabi, présidente de la commission des Affaires sociales à l'Assemblée, se comprend aisément. Pendant le passage de la réforme des retraites devant sa commission, début février, Antoine Léaument (LFI - NUPES) préconise de doubler la contribution sociale de solidarité des sociétés, en la passant de 0,016 % à 0,032 % du chiffre d'affaires, si ce dernier dépasse 19 millions d'euros. « Évitez les propos outranciers, s'il vous plaît ! » rétorque la macroniste. Une outrance qui aurait pu rapporter plus de 6 milliards d'euros par an. ●

**Pour rappel,
l'évasion fiscale
représente plus
de 80 milliards
d'euros par an.
Largement de quoi
partir à la retraite à
60 ans !**



LETTRES françaises

Les Lettres françaises reviennent au papier

Le journal culturel dont Aragon fut le directeur de 1953 à 1972,
s'offre une nouvelle vie après plusieurs années de publications sur le net, en pdf.

« Nous serons peut-être au début une petite armée.
Mais avec vous, nous devons gagner ce pari, le pari de l'intelligence,
dans un temps où l'obscurantisme pèse sur nos esprits
comme une chape de plomb. Alors, allons y ! »

Jean Ristat

Directeur des *Lettres françaises*



BULLETIN D'ABONNEMENT AUX LETTRES FRANÇAISES

Version papier. Je désire m'abonner aux *Lettres françaises*.

Pour ce faire j'utilise une des propositions d'abonnement :

11 numéros de 16 pages – **20 euros**

11 numéros de 16 pages et 2 hors série – **35 euros**

Soutien – **50 euros** et plus

Nom : Prénom :

Adresse :

Mail : Téléphone :

Chèques à l'ordre de SEPC-Helvétius, en indiquant au dos *Les lettres françaises*

Bon de commande à retourner à l'adresse suivante : **SAS-Helvétius, 21 place Maurice-Thorez Local, 1, 94800 Villejuif**
abonnementsLLF@editionshelvetius.com

Fédération des travailleurs
des industries du Livre,
du Papier et de la Communication CGT

filpac cgt

La fédération au cœur
de la lutte pour la défense
de l'imprimé, de la presse
écrite, des métiers
du livre et du papier

Livre
Papier
Communication

Design graphique et photo - Frédéric Joffre - www.federatifilpac.com / filpac.cgt - 2023

www.filpac-cgt.fr

