

Le seul objectif, plus de **pr carit** pour plus de b n fices

Avec 90 % des salari s, d fendons nos 32 heures

Comme 90 % du personnel, nous voulons conserver les 32 heures. Mais il ne s'agit pas seulement d'un vœu pieux : il faut se préparer, s'organiser, pour contrer la direction. D'autant que Patino n'en est pas à son coup d'essai (voir sur notre site Internet « 7 jours pour faire le Monde à Télérama » et d'autres textes).

32 heures : ni 35 ni 39, que ce soit sur 4 jours ou pas, surtout pas l'annualisation qui fait dépendre notre vie des besoins de la boîte (1 554 heures par an, quand la direction le décide...). Que la direction exprime enfin clairement ses objectifs : elle veut réduire le personnel ? Supprimer les CDD en attendant de se débarrasser de suffisamment de CDI (préretraite, départs « encouragés », pressions, ambiance malsaine...) pour pouvoir prendre à leur place des pigistes ? Combien de postes vise-t-elle ? Réorganiser le travail pour améliorer la qualité... ou accroître la productivité ?

Nous sommes prêts à négocier sur des demandes concrètes, si elles sont compatibles avec nos intérêts. Nous ne sommes pas prêts à nous voir imposer la liquidation de nos acquis au nom d'un

dogme idéologique, de l'intégrisme de la rentabilité. Parce que leurs bénéfices, c'est sur notre dos qu'ils les réalisent.

Et qu'on ne vienne pas nous raconter que *Télérama* est au bord de la faillite : le titre a toujours très bien marché, il n'a jamais autant vendu, il s'est débarrassé d'une trentaine de salariés ces dernières années... Et, comme par hasard, juste quand Le Monde rachète et veut « réorganiser » tout ça, pas de bol, le canard est sur le point de couler ? De qui se moque-t-on (voir le tract *Les 32 heures ou la mort*, sur notre site) ? On connaît très bien les moyens de fausser les comptes des composantes des groupes : surfacturations de services, manipulation des comptes de résultat par l'intégration ou non de certains chiffres... des spécialistes éminents sont payés (cher) pour ce genre de chose.



Info contre intox

La direction fait circuler son intox :

- les salariés ne sont pas hostile aux 35 heures ;
- il y en a qui bossent pendant que d'autres ne foutent rien ;

● il faut harmoniser dans le groupe.

Contre cela, (ré)affirmons la réalité :

- les salariés sont très majoritairement partisans des 32 h : depuis le début, on veut nous faire croire que beaucoup veulent les 35 h, c'est faux. Le référendum est jusqu'à présent la seule indication légitime (l'interprétation spacieuse d'un questionnaire ambigu ne vaut rien), et le résultat est incontestable : hormis la direction, l'ensemble du personnel veut conserver les 32 h ;
- la plupart des salariés bossent plus que les 32 heures conventionnelles, il faut donc recruter ;
- l'harmonisation dans le groupe : pas de problème ! Harmonisation par le haut : temps de travail de *Télérama*, vacances et salaires du Monde... On négocie ?

INCROYABLE, COMME
TOUT AUGMENTE !!



35 heures pay es 35 ?

1) On bosse déjà 35 h. Certes, nous sommes nombreux à travailler plus que 32 heures. Qui peut penser qu'avec des postes en moins on ne bossera pas encore plus ? Et que l'on soit posté ou non, le surcroît de travail vaudra pour tous. La pointeuse est un leurre.

2) Les actions individuelles en justice. Ce n'est qu'ensemble, collectivement, que nous pourrions défendre les 32 h. Les procédures en justice (aux perspectives aléatoires) ne pourront que valider la victoire de la direction, même si quelques-uns gagnent des indemnités. La plupart veulent rester à *Télérama*, ou n'ont pas le choix.

3) On bossera pareil et on sera payés plus. L'augmentation consentie ne couvrira pas même l'augmentation de temps de travail : il faudrait une augmentation de 8,5 % contre les 2,5 % concédés ! **Sans compter ce qui a été perdu lors des négos sur les 32 h en 98 :**

- baisse des salaires de 2,5 % (pour compenser, il faudrait une augmentation de 2,5 % plus la différence non perçue ces dernières années, soit un mois et demi de salaire) ;
- blocage des salaires pendant 4 ans (soit à raison de 2 % de perte de pouvoir d'achat par an une baisse de salaire de 8 %) ;
- baisse de l'assiette de l'ancienneté (70 % du brut

au lieu de 100 %, là encore il faudrait compenser rétroactivement pour les années perdues).

Ne rien perdre dans le passage aux 35 heures, ce serait obtenir une augmentation de 11%, revenir à l'assiette du calcul de l'ancienneté sur 100% du brut, compenser ce qui a été perdu durant ces dernières années, que l'on peut estimer à environ deux salaires pleins, plus les divers autres avantages disparus.

Et même avec tout cela, nous serions perdant : parce que les 32 h, c'est un vrai acquis social, qui a coûté cher mais a entraîné une amélioration indiscutable de nos conditions de travail et de vie privée.

Signes du temps Liquidation des acquis

Si négocier signifie **capituler**, autant renoncer tout de suite. Alors, négocier, oui. Mais sur quelles bases ?

Négocier ?

Il est inutile de se voiler la face. Si la direction est décidée, et tout indique qu'elle l'est (ou elle fait bien semblant !), aucune loi ne l'empêchera de nous faire bosser plus ni de se débarrasser des CDD. La direction essaie de nous convaincre que nous avons perdu d'avance en nous humiliant (« personnel atone ») et en affichant ses objectifs avec arrogance (« non négociable »). C'est normal, c'est son « travail », et Patino a de l'expérience (cf *Le Monde interactif*). **Pour négocier, il faut avoir quelque chose à offrir et il faut être deux. Or Patino ne veut pas négocier : il impose. Si nous courrons après lui dans ces conditions, nous avons perdu d'avance.**

Oui, mais sur NOTRE plate-forme

La direction part de ce qu'elle estime acquis ? Nous, partons de ce qui EST acquis : les 32 heures. Développons une plate-forme revendicative sur cette base, à préciser ensemble :

- **l'application des 32 heures, par des embauches :** depuis 2001, le nombre de salariés est en baisse (de 179 à 172). Nous ne savons pas encore ce qu'il en est pour 2004, mais nous pouvons estimer à plus de 20 les postes détruits (départs non remplacés en clauses de cession - 16 - ou hors clause - 7 -, service des ventes transféré au Monde - 10 - ; tout cela contre moins de 10 embauches) ;

- **la garantie de l'emploi :** pour les CDD qui travaillent depuis des années dans le canard, avec le retour à une grille salariale semblable à celle des CDI (même travail, même salaire) ; pour les CDI dont les postes vont « sauter » à la faveur du déménagement et des restructurations (en particulier l'administration, l'accueil, la com, mais probablement aussi les rédacteurs, l'édition...) ;

- **une vraie négociation sur la nouvelle plate-forme éditoriale,** avec l'accord des personnels concernés. Oui à l'intégration de nouveaux outils plus performants et adaptés à une nouvelle réalité (supports, groupe), non à l'utilisation de ces outils uniquement pour accroître la productivité, dégrader et abaisser les conditions de travail. **NOUS** sommes les professionnels compétents pour en juger.



Les temps changent et nos **nouveaux dirigeants** comptent nous faire payer cher leur religion du profit

Construire un rapport de force

Nous ne sommes plus au temps d'une direction prête à négocier un acquis social contre une concession salariale. Le rapport de force sera nécessaire.

Un rapport de force ne sort pas de nulle part, il faut le construire, étape par étape :

- il est indispensable de **maîtriser le terrain juridique**, travail entamé par les sections SNJ et SUD. Il est nécessaire de maîtriser le cadre des négociations, savoir ce que la

direction peut obtenir légalement. Au train du progrès (tendance bulldozer à grande vitesse), les limites se floutent dangereusement...

- **en prenant contact avec les autres titres du Monde**, en faisant le point sur les diverses attaques et en préparant si possible une réponse commune ;

- **dans la boîte, par des AG régulières**, pas de simples réunions sans intérêt mais de vraies AG

qui débouchent sur des décisions collectives ;

- par un **discours public** : contact des médias, diffusion d'information, de tracts, etc. ;

- **par des débrayages qui pourront aboutir à une grève.**

Car la grève, s'il est inutile de la brandir et si elle n'est pas un but en soi, est un outil indispensable que l'on ne peut ignorer. C'est l'outil ultime, puisque finale-

ment rien d'autre ne peut obliger une direction résolue à céder. C'est seulement en touchant aux sacro-saints bénéfiques, ou en menaçant de le faire, que nous pouvons la faire reculer.

Rappelons que la grève est légale : elle est légale parce qu'avant il y eut de nombreuses grèves illégales, et sans ces grèves ce que l'on nomme le droit du travail serait toujours un espoir lointain. La grève n'est ni un dogme ni

un tabou : elle est un outil parfois indispensable pour nous protéger.

La lutte peut être un échec ? Certes ! Toute lutte peut être un échec. Il est vrai que si nous ne luttons pas, il n'y aura pas d'incertitudes : ce sera de toute façon un échec.

Et nous ne manquons pas d'atouts : dans la situation du groupe, la direction a-t-elle les moyens d'un conflit coûteux financièrement et en terme d'image ?

La section syndicale est dirigée par l'ensemble de ses adhérents et défend l'ensemble du personnel

Une section syndicale, pour faire quoi ?

Les 32 heures... et le reste

Le passage aux 35 h se situe dans un ensemble, qui est l'intégration dans le groupe du Monde, dirigé comme chacun sait par les joyeux drilles Colombani, Plenel, Patino, Louveau, Nora, Courtivron... Et au moins deux autres chantiers sont en train, qui risquent d'être douloureux :

1) l'audit qui ne dit pas son nom, avec la charmante détachée d'une boîte spécialisée qui rencontre les différents services à tour de rôle, officiellement pour connaître leurs souhaits dans le cadre du changement du système éditorial, officieusement pour voir où il va être possible de dégraisser. Les premières perspectives se font jour, et elles ne sont pas gaies. Là encore, aussi bien pour notre confort de travail que pour la qualité de ce travail, il va falloir se réveiller.

2) Le déménagement avec le pôle magazine, qui sera également l'occasion d'une restructuration interne. Il s'agira d'être particulièrement vigilants, et la vigilance doit commencer maintenant, afin d'obtenir des garanties. En particulier concernant les postes qui vont se retrouver en double emploi. Pour le personnel de l'accueil en particulier (et tous ceux qui se retrouveront menacés), notre solidarité doit avoir des effets concrets : il ne doit y avoir aucun licenciement caché ou reclassement bidon. Il faut exiger des reclassements à conditions salariales équivalentes (ou meilleures, soignons-les) dans *Télérama* ou à défaut dans le groupe. Avec formations payées par la boîte si nécessaires.

La section syndicale doit porter les revendications du personnel, elle doit aider à l'organisation pour préserver les droits communs, voire pour en conquérir d'autres.

A *Télérama*, très clairement, la majorité du personnel est favorable aux 32 heures, et est choquée par l'attitude intransigeante et méprisante de la direction. Mais il manque un élément moteur susceptible de fédérer les énergies, d'afficher l'affirmation forte de la volonté collective face à la direction, d'envisager les pistes de lutte qui permettront, si celle-ci persiste à refuser tout dialogue et s'enferme dans une logique qui va à l'encontre de nos intérêts, d'obtenir ce que nous souhaitons.

Les camarades de SNJ et de SUD font leur travail, qui est nécessaire. Il doit être clair que monter une section SIPM-CNT ne se fera pas contre eux, mais avec eux, dans un souci d'efficacité. Nous, nous voulons, très clairement, articuler la lutte pour conserver les 32 heures et garantir les emplois des CDI et des CDD. Nous refusons les 35 heures, parce qu'elles signifient le départ des CDD, la dégradation de nos conditions de travail et inévitablement de la qualité de NOTRE magazine, à terme la diminution des CDI et le recours à la pîge pour les journalistes, à la sous-traitance pour les employés. C'est-à-dire la normalisation dans le paysage d'une presse chaque jour d'avantage livrée à des intérêts financiers.

Une section syndicale pour les 32 heures

Notre mission... ... si vous y participez

- **diffuser immédiatement par écrit toutes les informations** (compte rendu des réunions avec la direction, informations de la direction ou obtenues par ailleurs...);
- **fonctionnement en intersyndicale élargie** : avec les autres syndicats et avec les salariés non syndiqués. Nos différences d'appartenance syndicale ne doivent pas masquer un fait : notre activité doit être basée sur l'intérêt de l'ensemble des salariés, nos divergences internes ne doivent en aucun cas parasiter l'intérêt commun ;
- **AG du personnel (précaires et CDI)**, avec un ordre du jour, en tenant compte des propositions faites, avec validation des orientations par un vote de l'AG, et mandatement des délégations auprès de la direction par l'AG ;
- **consultation de l'ensemble du personnel** par référendum pour les étapes importantes ;
- **contact des sections syndicales des autres titres du groupe** afin de profiter d'échanger des infos et d'activer la solidarité réciproque. Les licenciements massifs du Monde participent de la même logique.
- **etc.**

Comment la construire ?

Si nous le pouvions, nous l'aurions déjà formalisée. Mais seuls, nous ne le pourrions pas. Parce que nous sommes trop peu nombreux, parce que nous sommes trop fragiles, parce que nous n'avons pas encore la possibilité d'être représentés dans l'entreprise. Parce que l'objectif n'est pas d'envoyer nos adhérents affronter sans protection une direction qui n'a plus grand-chose à voir avec celle de La Vie catholique, et qui n'hésite pas à se débarrasser de ce qui la gêne. Et puis, nous ne pourrions défendre seuls les 32 heures, c'est-à-dire lutter seuls par solidarité avec les précaires, assurer seuls l'avenir des CDI, imposer seuls le maintien de nos conditions de travail et de la qualité de ce travail.

Pour donner corps et voix à nos positions (mais aussi pour les faire évoluer, rien n'est immuable), exprimées dans ce tract (contrairement aux camarades du SNJ et de SUD, nous nous reconnaissons également dans le tract *Les 32 heures ou la mort !* ;-)), si vous jugez qu'elles peuvent également être les vôtres, il faut nous rejoindre. Pour nous donner une base collective suffisante, afin que notre discours commun soit légitime, mais aussi pour nous donner une base militante capable d'affirmer des positions que nous élaborerons ensemble.

Les privilégiés

Les privilégiés, quels privilégiés? Les salariés qui gagnent correctement leur vie et ont obtenu des conditions de travail décentes ou les cadres supérieurs qui touchent des fortunes pour accroître la rentabilité? Ou les actionnaires qui en veulent toujours davantage? Voilà un argument patronal qui permet d'« harmoniser » toujours plus les conditions de travail par le bas. Même lorsque nous serons tous esclaves, il restera des privilégiés, avec lesquels les maîtres seront moins mauvais. Lutter aujourd'hui pour conserver nos acquis à Télérama, c'est aussi donner un exemple de résistance à l'idéologie du profit. Les seuls privilégiés, ce sont ceux qui vivent grâce à notre travail.

Plus d'infos sur le SIPM et sur nos activités...

<http://sipm-cnt.org>

Nous contacter, pour un rendez-vous,
pour se faire une idée...

lemonde@sipm-cnt.org

Par téléphone, sur le répondeur
laissez vos coordonnées...

01 43 72 95 34

Une section du SIPM-CNT

Vous avez des problèmes? Fiez-vous aux faits : visitez notre site, contactez-nous, rencontrez-nous.

Une section *Télérama* serait une section interprofessionnelle. Nous sommes un syndicat d'industrie, nous estimons que tous les salariés ont le même intérêt dans une entreprise : employés ou journalistes, CDD ou CDI...

Une section *Télérama* bénéficierait du soutien du SIPM-CNT et de son infrastructure : le site Internet, des adhérents et des sympathisants présents dans de nombreux titres de presse, les communiqués de presse... D'une solidarité militante active mais aussi d'un soutien au niveau juridique, et de l'expérience des luttes.

Rendez-vous mardi 25 octobre

18 h 30 au 33, rue des Vignoles, 20^e, M° Avron ou Buzenval.

Nous pourrions discuter de la situation, faire le point, et voir s'il est possible de créer une section syndicale pour les 32 heures, et selon quelles modalités.

Si vous ne pouvez venir et souhaitez néanmoins participer, contactez-nous par mail ou laissez votre contact sur le répondeur.

En transport en commun :

- Ligne 2 M° Avron
- Ligne 9 M° Buzenval

En véhicule :

La rue des Vignoles est en sens unique et commence bd de Charonne.

- par le périph, sortie Pte de Montreuil, prendre av. de la Porte-de-Montreuil puis rue d'Avron qui passe par le M° Buzenval et aboutit au M° Avron.

- par l'intérieur, suivre les boulevards (parcours de la ligne 2, de bd de Clichy jusqu'au bd de Charonne)

