

NON au recul social annoncé par le PDG !



Le PDG Emmanuel Hoog a annoncé, le vendredi 3 juillet, son intention de dénoncer les quelque 119 accords d'entreprise concernant les salariés de l'AFP régis par le droit français. Pas de surprise. Entre résultats d'une gestion dispendieuse et bâclée, et diktat de la Commission européenne et du gouvernement français, la direction est dans l'impasse. Avec le nouveau modèle économique pour l'AFP mis en place par sa double tutelle de Bruxelles et de Paris, l'échec est déjà programmé. Car le financement de l'Agence, prétendument "sécurisé", repose sur un postulat irréaliste et inacceptable : la réduction sans fin de l'évolution des "charges".



Citation du nouveau Contrat d'objectif et de moyens 2014-2018: *"Entre 2009 et 2013, les charges de personnel ont progressé de 1,7% par an en moyenne alors que le COM avait prévu une croissance de 2,84% par an. **Cet effort réel mais encore insuffisant de maîtrise doit se poursuivre et s'amplifier.**"*

Voilà donc l'objectif essentiel de la négociation du "Grand accord social" : maintenir l'évolution de la masse salariale et des coûts de fonctionnement en dessous de la barre du +1%, fixée sans tenir compte des besoins professionnels et sociaux de l'AFP.

Dans ce cadre, le Plan Hoog "propose" de renégocier l'ensemble des accords d'entreprise, prétendument dans le but de "simplifier" et d'instaurer plus d'"équité". Mais en réalité avec la farouche volonté de nous faire **travailler plus, pour gagner moins** et de **niveler nos droits sociaux par le bas**.¹

Dénonciation des accords : quels scénarios ?

La PDG souhaitait faire vite et voir se profiler la perspective d'un accord de substitution avant de dénoncer les textes en vigueur. C'est raté. Les négociations ouvertes en mars ont été boycottées par les syndicats CGT, FO et CFE-CGC. Seuls le SNJ, la CFDT et SUD ont participé aux réunions, mais ils n'ont pas approuvé le texte mis en discussion.

La direction devra désormais consulter le Comité d'entreprise, puis notifier la dénonciation des accords aux organisations syndicales concernées. La date de notification ouvre un **délai de préavis de trois mois**. Tous les textes dénoncés restent en vigueur pendant ce délai, puis pendant une **période de négociations de 12 mois**.

Pendant cette période d'une durée totale maximale de 15 mois (3+12), les textes dénoncés doivent donc toujours être appliqués, jusqu'à la conclusion d'un accord de substitution.

Qui peut signer un accord de substitution mettant fin à l'application des textes actuels ?

La réponse à cette question montre l'importance des élections professionnelles, puisqu'il faut se baser sur le résultat obtenu par chacun des six syndicats représentatifs lors du dernier scrutin².

¹ Voir notre bilan des négociations : <http://u.afp.com/Nego7>

² Les résultats publiés par la direction étaient faux. Tous les détails ici : <http://u.afp.com/Res2014>

Résultat des élections 2014 à l'AFP

CGT	SNJ	FO	CFDT	SUD	CFE-CGC
33,85%	26,83%	12,90%	11,25%	11,15%	4,02%

Pour valider un accord, il doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentant plus de 30% des voix aux dernières élections. **La direction mise sur la compromission et la division syndicale** : elle espère trouver ces 30% pour parvenir à un texte au rabais.

Qui peut bloquer un accord signé ?

Un ou plusieurs syndicats ayant recueilli plus de 50% des voix peuvent invalider un accord signé. Les trois syndicats qui ont jusqu'à présent boycotté les négociations s'appuient sur le fait qu'ils sont majoritaires (50,77%), d'autant qu'ils savent pertinemment que pour résister à la régression sociale, ils peuvent compter sur **SUD** (CGT+FO+CGC+SUD = 61,92%). Mais en se contentant de miser sur cette capacité de blocage, ils s'inscrivent également dans une **logique de division**.

L'unité des personnels est indispensable

Pour dépasser les divisions, il faut éviter deux écueils :

- **La logique du renoncement.** La direction espère pouvoir s'appuyer sur des syndicats qui considèrent que l'acceptation de nouveaux sacrifices est une fatalité et qui, par conséquent, se contenteraient de limiter les dégâts. L'expérience de trois années de gel des salaires sans contrepartie montre que l'austérité risque d'être une spirale sans fin.
- **L'attitude "Après moi le déluge".** Les syndicats ne peuvent pas se contenter de s'appuyer sur leur capacité de blocage, car cela reviendrait à instaurer une Agence à deux vitesses. En effet, si au bout de la période maximale de 15 mois aucun accord de substitution n'est signé, les personnels régis par le droit français seront divisés en deux groupes : **1/** Tous les salariés présents à la date de dénonciation des accords bénéficieront d'avantages individuels acquis : nombre de leurs acquis sociaux issus des accords dénoncés resteront en vigueur. **2/** Les grands perdants seront les salariés embauchés après la date de dénonciation des accords : ils auront des droits sociaux fortement limités.

Conclusion : si nous ne voulons pas laisser aux futures générations un monde en ruines, nous avons la responsabilité de nous battre pour un bon accord de substitution, un accord qui confirme, voire améliore nos droits collectifs. **Seule une mobilisation sociale d'ampleur permettra d'atteindre cet objectif et d'empêcher la régression sociale.**

Préparons un automne chaud !

Nos acquis sociaux sont le résultat des luttes du passé. Pour renverser le rapport de force, il faudra se battre.

A l'AFP comme au niveau interprofessionnel, nous appelons toutes et tous à participer à toutes les initiatives unitaires pour défendre nos droits sociaux et pour s'opposer aux politiques d'austérité.

Tous unis, défendons nos droits collectifs !

Paris, le 3 juillet 2015

SUD-AFP (Union syndicale SUD Culture & Médias Solidaires)

