

SOLIDAIRES
UNITAIRES
DÉMOCRATIQUES



Profession de foi - Collège ouvriers et employé-e-s

Malgré les refus répétés de la direction à nos demandes, malgré les nuits raccourcies par des documents envoyés au dernier moment et malgré les heures passées à décrypter des rapports et projets pour y débusquer les éventuels effets pervers pour les salariés, les membres de la délégation *SUD* se représentent tous, avec la même motivation et la même combativité qu'en 2018. Cette année, nous espérons qu'ils seront rejoints par de nouveaux élus, pour que notre délégation s'agrandisse et puisse mieux défendre le personnel.

Il y a quatre ans, lors des précédentes élections professionnelles, nous alertions sur la dégradation des conditions de travail, sur la précarisation de l'emploi, sur la baisse du pouvoir d'achat. Depuis, qu'avons-nous eu ?

- **Des suppressions de postes.** Selon des documents officiels présentés aux élus, l'AFP a supprimé 26 postes d'ouvriers et 11 postes d'employé-e-s entre 2018 et 2021 ! Au total, le nombre de postes pour les personnels techniques et administratifs est tombé à 461, contre 505 en 2018.
- **Une baisse historique de nos salaires réels.** Si la direction a daigné faire un geste (20€ brut fin 2021, puis le paquet inflation négocié à l'été), nous sommes loin du compte. Depuis les dernières élections professionnelles, en 2018, l'indice Insee des prix à la consommation (hors tabac) a progressé de 8,5% alors que nos salaires ont augmenté de moins de 3% en moyenne, et de beaucoup moins pour de nombreux salariés (hors augmentations automatiques individuelles découlant des plans de carrière et des augmentations du SPQN obtenues suite à un procès intenté par *SUD*, la CGT et FO).
- **Un très haut taux de précarité parmi les Employés de Presse.** Sur un effectif mensuel moyen de 110 EP en 2021, seuls 65 avaient un CDI. Soit un taux de précarité de plus de 40%, qui s'explique surtout par l'emploi important d'apprentis et d'alternants dont les perspectives de titularisation sont nettement trop faibles.

Que conclure de ce sinistre constat ? Que malgré des élus engagés et combatifs, *SUD* n'a pas pu arrêter les plans de la direction avalisés par les syndicats majoritaires. Malgré une belle progression en 2018, *SUD* n'a pesé que 17,37% à l'issue de ce scrutin, un score trop faible face à d'autres syndicats qui se targuent souvent de leur soi-disant esprit de « responsabilité » pour avaler tous les reculs décidés par la direction.

Mais est-il bien responsable d'accepter le **chantage à l'emploi** exercé par la direction, encourageant celle-ci à reproduire encore et encore une méthode qui malheureusement fonctionne ? De signer des accords diminuant les droits des salariés ou très mal ficelés ? Nous continuons à ressentir les effets néfastes de l'accord d'entreprise de 2017. Les salariés expérimentés ont été récemment touchés par une bombe à retardement de cet accord : ils ont été basculés dans un plan de carrière moins avantageux.

Bilan de mandat 2018-2022

Tout au long du mandat 2018-2022, la délégation SUD a ambitionné de développer un syndicalisme compétent, assidu et combatif.

Notre délégation intercatégorielle comportait neuf élus du personnel ou représentants désignés par SUD :

(Cette liste est uniquement visible sur l'intranet Aurore, ici : <http://u.afp.com/wvTu>)

Quelques chiffres

- **Participation assidue et active à plus de 40 réunions du CSE** (Comité social et économique) – voir les PV sur l'intranet Aurore.
- **Intervention dans des dizaines de réunions d'échanges ou de négociations** avec la direction.
- **Publication de plus de 60 communiqués** (voir www.sud-afp.org).

Parmi nos principaux succès

Jugement SPQN

Grâce à la ténacité de SUD (menace de poursuivre les procédures judiciaires après l'arrêt de la cour d'appel de septembre 2019), nous avons obtenu **l'accord collectif mettant fin au contentieux SPQN.**

Résultat : un rattrapage de salaire conséquent pour les salariés déjà présents avant l'accord d'entreprise de mars 2017, bien supérieur au forfait de 1.000€ proposé en début de négociations par la direction et qu'un syndicat majoritaire s'était dit prêt à accepter. Heureusement, la pugnacité de certains - en particulier de SUD - a permis de rejeter ce forfait et d'obtenir aussi des hausses générales de 0,7% aux 1er janvier 2020 et 2021, pour *tous* les salariés. La direction voulait en exclure les salariés recrutés après l'accord de 2017.

Cf. <https://www.sud-afp.org/spip.php?article600>

Contrat d'Objectifs et de Moyens 2019-2023

Le nouveau COM, qui définit les conditions de financement public de l'AFP dans le cadre des règles européennes de « concurrence libre et non faussée », a été négocié en catimini par le PDG. Devant le refus de communiquer ce document essentiel, SUD a saisi la Cada (Commission d'accès aux documents administratifs) avec succès. Nous avons pu publier le texte du COM ainsi que notre analyse critique, qui démontre que **les problèmes financiers de l'AFP sont essentiellement le résultat de choix politiques et idéologiques.**

Cf. <https://www.sud-afp.org/spip.php?article623>

Nos priorités pour le mandat 2022-2026

Conditions de travail

Avec moins de repos, une situation de sous-effectifs chronique et qui s'aggrave, des restructurations mal pensées, décidées de façon autoritaire et des nouveaux outils peu conviviaux, le résultat est évident : les charges de travail s'alourdissent et les conditions de travail se dégradent. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) que la direction a lancée risque d'empirer la situation parce que nous avons le sentiment qu'elle va servir à faire partir des salariés, au lieu de permettre la mise en place de formations pour développer les compétences nécessaires à l'avenir.

SUD se battra pour obtenir l'assurance que les ouvriers et employés, qui seront sans doute ciblés, bénéficieront de toutes les possibilités pour se former et évoluer professionnellement.

Emploi

La solution pour améliorer les conditions de travail est simple. Ce n'est pas la mutualisation, ni l'automatisation, l'externalisation, la précarisation ou une énième restructuration. C'est d'embaucher !

SUD demande la fin de la politique de la direction consistant à ne remplacer qu'un départ sur trois du personnel. C'est une logique comptable et c'est cette logique qui a abouti à la situation dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui.

SUD réclame la création d'une filière d'embauche pour les précaires. Les **CDD** et **intérimaires** doivent à terme bénéficier de propositions de titularisation. Les **apprentis** et **alternants** qui achèvent leur formation doivent se voir offrir de réelles perspectives d'évolution au sein de l'Agence.

Pouvoir d'achat

La grille des salaires doit suivre peu ou prou l'évolution de l'inflation, comme c'était le cas jusqu'en 2012. Le fait que nous parlions de « bas salaires » est lui-même un effet néfaste de l'accord d'entreprise de 2017, qui a tiré les échelles salariales vers le bas.

Si les mesures adoptées cet été vont dans le bon sens, elles sont clairement insuffisantes, surtout avec une hausse des prix qui continue. *SUD* réclame l'augmentation de nos salaires bruts (avec cotisations sociales et retraite) pour compenser l'inflation *intégralement*. Les chèques cadeaux (financés par l'État et donc par nous-mêmes en tant que contribuables), l'hypothétique et aléatoire prime de participation (calculée sur les « bénéfiques » de l'AFP) ou notre part des droits voisins versés par les Gafam (trop faible et réservée aux seuls journalistes) ne doivent pas remplacer la nécessaire réévaluation de nos barèmes de salaires.

Carrières / nominations

Il y a toujours trop d'arbitraire et un manque de transparence, qu'il s'agisse des nominations ou des primes et promotions. Nous voulons des règles applicables à tous et de véritables moyens de recours. *SUD* réclame aussi l'instauration de nouveaux paliers pour la prime d'ancienneté, à 25 et 30 ans, pour assurer une évolution de nos salaires plus longtemps au cours de la carrière, même sans promotion.

Télétravail

L'accord actuel de télétravail expire à la fin de l'année. La direction veut simplement le prolonger pour une année. Au contraire, *SUD* demande à renégocier l'accord pour au moins intégrer l'indemnisation de frais de télétravail, comme c'est le cas ailleurs. Ainsi, les fonctionnaires touchent 2,50€ par jour (plafonné à 220€ par an). Un montant tout à fait raisonnable qui ne brisera pas les finances de l'Agence et allégera les factures énergétiques de plus en plus lourdes des salariés.

L'indépendance de l'AFP

Lorsque l'on parle de préserver l'indépendance de l'AFP, la plupart des gens pensent à l'indépendance éditoriale face aux pouvoirs politiques et financiers. C'est effectivement primordial. Mais avec sa recherche d'économies et de nouveaux financements, la direction se montre prête à compromettre notre indépendance rédactionnelle et opérationnelle. Les partages de contenus et partenariats commerciaux avec des Gafam, tout comme les externalisations des fonctions, des technologies et du savoir-faire augmentent le risque qu'un jour l'Agence ne soit plus du tout en mesure de défendre son indépendance.

Le financement de nos activités

Voici l'argument préféré de la direction et l'origine de tous nos maux : « *Nous n'avons pas les moyens.* »

Cela s'explique en partie par le fait que le gouvernement a gelé le financement de l'AFP et parce qu'il ne nous a même pas donné la totalité de cette somme. C'est de facto un désengagement de l'État français, qui plus est en période de forte inflation. Lors de la renégociation de notre subvention publique, prévue prochainement avec Bruxelles et Bercy, *SUD* défendra vigoureusement la mission d'intérêt général de l'AFP et son financement.

Sur tous ces sujets, *SUD* sera mobilisé, continuera d'informer le personnel régulièrement, comme il l'a fait ces dernières années, et travaillera avec lui à la construction d'un rapport de force avec la direction afin de s'opposer à sa logique comptable, néfaste pour les salariés et pour l'Agence.

Voici nos quatre candidats dans le collège Ouvriers des Transmissions / Employé-e-s de Presse :

- **XXXXXXXXXXXXXX** – EP dans un service rédactionnel parisien
- **XXXXXXXXXXXXXX** – OT, Service Production technique
- **XXXXXXXXXXXXXX** – EP, Pôle Administratif RH
- **XXXXXXXXXXXXXX** – OT, Service Environnement Utilisateurs

**Ouvriers, employé-e-s, donnez à *SUD* plus de poids !
Votez pour les 2 listes *SUD* (titulaires et suppléants) !**

N'enlevez pas de nom : tout « raturage » nous pénaliserait.