



ENQUÊTE

Les correcteurs
à domicile
& l'annexe IV



JUIN 2021 - RÉVISION DE L'ANNEXE IV DE LA CCN DE L'ÉDITION

Les différents types de travaux de correction

LA PRÉPARATION DE COPIE

Au vu des réponses apportées au sondage, elle se pratique de deux façons :

- sur papier (c'est toujours le cas dans les « grandes » maisons d'édition) ;
- à l'écran, sous Word.

Avec de grandes disparités constatées entre les maisons d'édition quant à ce qui est demandé au lecteur-correcteur.

Cf., par exemple, cette réponse d'une lectrice-correctrice :

« Prépa faite sur écran, avec Word, en passant Pro-Lexis, et en préparant le texte (ortho, typo, vérif. de l'info, placement des feuilles de style) en gardant le suivi de modifications et en communiquant avec l'auteur ou l'éditeur par commentaire. Ce premier stade a été complètement informatisé sans que les préparateurs aient vu leurs interventions valorisées. Avec le suivi de modif et le placement des feuilles de style, c'est un prémaquettage qui va permettre de couler le texte sans souci dans les gabarits. »

La question : En ce qui concerne la préparation de copie et les BAT, certains parmi vous souhaiteraient-ils que l'annexe détaille des cadences ? (À ce stade, il est écrit que le temps de travail est déclaré en conscience, ce qui confirme la pratique historique pour les lecteurs-correcteurs et béatistes.)

Ce qui ressort des réponses c'est la diversité et la complexité du travail de prépa selon les ouvrages, selon les maisons (dans certaines maisons le travail de prépa se concentre sur le texte, dans d'autres il comporte des tâches annexes chronophages : travail avec auteur, dossier, intégration des corrections, etc. ; dans d'autres encore les cadences sont certes différentes selon les ouvrages mais très élevées) ; un ouvrage technique bourré de vérifications ou une mauvaise traduction demandent plus de temps.

Dans l'idéal, le travail en conscience serait indiqué. Ce que montrent les résultats du sondage, c'est que

cela est loin d'être appliqué puisque bon nombre de lecteurs-correcteurs se voient imposer une cadence ; mais les lecteurs-correcteurs sont partagés sur cette question : la moitié souhaite une déclaration des heures en conscience ; l'autre moitié une cadence, à condition qu'elle soit différenciée suivant la nature des ouvrages et, dans tous les cas, inférieure à 7 500 – 8 000 signes (sur papier).

LA RELECTURE SUR ÉPREUVES

Elle se pratique aujourd'hui de quatre ou cinq façons (on est loin des deux seules citées dans l'annexe IV).

– **La correction d'épreuves papier avec copie.** Le « chou pour chou » n'existe plus que dans les grandes maisons d'édition qui travaillent encore « à l'ancienne » (c'est-à-dire en respectant toutes les étapes du travail de correction). Les réponses à ce sujet sont diamétralement opposées : si le texte a été très réécrit en prépa, la cadence n'est pas facile à tenir, disent certains travailleurs à domicile (TAD) ; d'autres jugent au contraire plus facile de tenir la cadence dans ce cas car « *il s'agit alors de rester fidèle à la copie existante et de faire un travail de "décoquillage" (peu d'interventions)* ».

– **La correction d'épreuves papier sans copie.** C'est la forme de travail que le correcteur rencontre le plus souvent. Les répondants s'accordent à dire que cette forme de travail censée demander moins de temps en fait perdre au contraire beaucoup puisque le correcteur, en l'absence de consignes, doit s'interroger sur la nature du travail fait en amont (par l'éditeur ou le lecteur-correcteur). Dans ce cas, « *les épreuves nécessitent un travail de correction qui s'apparente parfois plus à de la prépa, et cela ne correspond plus du tout à la cadence qui sert de référence* ».

Les répondants au sondage constatent également que les textes sont de moins en moins souvent préparés par un lecteur-correcteur :

« La préparation de copie n'est pas un "simple" travail de mise sous styles à confier aux stagiaires d'une maison avant d'envoyer un texte en compo ! »

Ils peuvent aussi ne pas être du tout préparés. La cadence demandée au correcteur est alors intenable puisqu'il fait double travail.

– **La correction d'épreuves sur écran avec copie en traitement de texte.** Très peu de TAD (10 %) ont dit être concernés par cette forme de travail.

– **La correction d'épreuves sur écran sans copie (en dehors des PDF).** Ce cas de figure est plus courant : la moitié des répondants est concernée par ce mode de travail aujourd'hui, et il s'est intensifié avec la crise sanitaire. Les remarques faites précédemment sur la non-préparation des textes sont, bien sûr, également valables dans ce cas de figure.

Ce qu'il convient surtout de mettre en avant dans cette forme de travail, ce sont les points suivants :

- La lecture sur écran est beaucoup plus lente, 25 % par rapport à la lecture papier, elle nécessite donc un abaissement de la cadence.

- L'impossibilité ou la difficulté d'utiliser les signes de correction oblige à multiplier les commentaires pour justifier ses interventions : « *La justification des corrections devrait être comptée en plus du nombre de signes par heure.* »

- Certains TAD éprouvent le besoin d'imprimer eux-mêmes « *tout ou partie du travail, pour le relire sur papier avant de reporter les corrections sur le fichier.* »

- Une maison d'édition va même jusqu'à demander une application différenciée du suivi des corrections, exigeant du correcteur qu'il fasse seulement apparaître en suivi de modification les corrections « discutables » : « *Ça fait bcp de manip', [ce qui engendre des] risques d'erreurs, des oublis, et ça ralentit.* »

– **La correction sur un fichier PDF.** Plusieurs répondants au sondage ont affirmé devoir pratiquer cette forme de travail qui est, il faut le souligner, encore plus chronophage et insatisfaisante que la relecture dans un logiciel de traitement de texte.

« De plus en plus d'éditeurs demandent une correction sur PDF (plus de papier, plus de transports), les corrections sont indiquées grâce au surlignage et aux bulles de commentaires (fini le temps des signes de correction [à moins de fonctionner avec un

style]), c'est une économie considérable pour la maison d'édition, mais le tarif horaire ne suit pas. »

« S'il y a beaucoup de corrections, la charge de "bulles" peut devenir illisible. »

Pour ce type de travail, dont il faut espérer qu'il ne va pas s'étendre tant dans l'intérêt du correcteur que des lecteurs, il semble plus que pertinent d'exiger une déclaration des heures en conscience.

LES CLASSIFICATIONS DES TAD CADRES ET EMPLOYÉS

La question : Votre classification professionnelle est-elle conforme à ce que stipule la CCNE : catégorie « employé E9 » pour les correcteurs ; catégorie « cadre C1 a ou b » ou C2A pour les lecteurs-correcteurs ?

Deux tiers des répondants disent avoir une classification conforme à leurs tâches ; pour le tiers qui répond non, il s'agit en majorité de correcteurs qui sont E9, bien qu'ils fassent également de la prépa de copie, soit parce qu'ils ont des doubles casquettes, faisant alternativement de la correction et de la prépa, soit parce que l'étape prépa de copie n'existe pas véritablement et que, sous couvert de correction, ils font de la prépa déguisée.

La double casquette est présentée comme avantageuse pour l'employé – l'argument donné étant qu'il y a toujours du travail quand on est flexible et qu'un changement de statut de E9 en cadre aurait pour conséquence une diminution du travail, puisqu'on ne peut rémunérer un cadre au salaire d'un correcteur dans les tâches.

Cet argument ne semble pas pertinent puisque dans certaines maisons un préparateur peut très bien faire de la correction au salaire prépa sans que cela soit un problème.

Pour ceux qui sont cadres, le statut a parfois été obtenu après d'âpres négociations. Et parfois leur taux horaire est inférieur à celui d'un correcteur.



REMARQUE

Tout correcteur qui fait en majorité de la prépa devrait passer cadre.

LES CADENCES DE TRAVAIL

La question : Dans tous les cas qui vous concernent, merci de préciser les cadences correspondantes à chaque situation, avec chaque fois la cadence qui vous est imposée et votre cadence réelle ou souhaitée.

Les réponses à cet item ont été synthétisées dans le tableau ci-dessus.

La question : Avez-vous déjà eu affaire à de la prépa de copie déguisée ?

À une écrasante majorité la réponse est oui, et le constat est que cela se développe (la crise sanitaire a aussi été un facteur aggravant avec des lectures en premières de textes peu ou pas préparés).

Pas de prépa de copie car : cette étape n'existe pas dans la maison, ou elle est faite en interne par des éditeurs, des stagiaires (sic), qui se contentent de passer Prolexis (quand ils ont lu le texte !) ou de le survoler. Et on constate aussi que certains éditeurs ont une « méconnaissance » de la différence entre prépa éditoriale et prépa de copie.



	Nature de l'ouvrage	Cadence imposée (signes/heure)	Cadence réelle ou souhaitée (signes/heure)
Prépa de copie sur papier	Guides tourisme Romans/essais	11 000 9 000 – 10 000 en conscience	? 7 500 – 8 000 en conscience
Prépa de copie sur écran (fichier Word/suivi de correction)	Romans Essais	12 000 8 000 – 10 000	en conscience ou 6 000 (= 8 000 – 25 %) du fait du travail sur écran
Correction d'épreuves papier avec copie	Guides tourisme Romans/essais	20 000 10 800 – 12 000	? 10 000
Correction d'épreuves papier sans copie	Romans/essais	12 000 – 15 000	12 000 10 000 si texte non préparé par un lecteur-correcteur
Correction d'épreuves sur écran avec copie (fichier Word/suivi de correction)	?	?	7 500 (= 10 000 – 25 %) // en conscience Cadence à revoir à la baisse si texte non préparé par un lecteur-correcteur
Correction d'épreuves sur écran sans copie (fichier Word/suivi de correction)	Fiction/non-fiction	10 000 (avec la possibilité de déclarer en conscience le temps excédentaire)	7 500 (= 10 000 – 25 %) // en conscience Cadence à revoir à la baisse si texte non préparé par un lecteur-correcteur et si de nombreux commentaires sont à rédiger pour justifier les interventions.
Correction à effectuer dans un fichier PDF	?	?	En conscience

Un autre problème vient de la méconnaissance des fonctions ou des termes. Dans certaines maisons, on parle de lectures en premières pour la prépa, de secondes pour les premières, ce qui crée de la confusion.



REMARQUE

Inscrire dans l'annexe la prépa de copie déguisée serait lui donner une légitimité non souhaitée, alors il conviendrait peut-être de revenir sur les différents rôles dans une maison d'édition et de proposer qu'en cas de travail non préparé conformément à ce qui est détaillé dans l'annexe le correcteur soit payé à une cadence de prépa et à un salaire de prépa. Ainsi, un correcteur qui reçoit la VO lors d'une correction doit systématiquement être considéré comme un préparateur en puissance, puisque insidieusement est entendu qu'il aura la VO en cas de problème et donc pourra réviser la traduction.

TEMPS DE TÂCHES ANNEXES

La question : Le temps consacré à des tâches annexes à la lecture-correction ou à la correction (notes et divers pour d'autres maillons de la chaîne éditoriale, réunions, disponibilités pour travailler des tierces, des couvertures, des 4^{es}) vous est-il rémunéré ?

Oui : 25 %. Non : 80 %.



REMARQUE

Il est nécessaire de détailler la fiche de poste, fixer un barème pour les tâches annexes : rédaction de fiches « correcteur », constitution de dossiers, préparation-correction de 4^{es}, appels ou courriels (à l'éditeur, à l'auteur, pour régler des problèmes rencontrés sur le texte non traités en amont), courriels administratifs, réunions (de service, administrative), attente lors pour récupérer ou rendre un travail, attente à la Poste ou à un point de livraison, astreinte (attendre des demi-journées des coursiers).

CONTRAINTES ET CONSÉQUENCES DE LA PANDÉMIE

La question : Pensez-vous que le télétravail étendu à tous en temps de pandémie a créé de nouvelles tâches pour les TAD – sans nécessairement fournir l'équipement et la rétribution relatifs à ces nouvelles tâches ?

Pour une majorité de répondants, la pandémie a créé de nouvelles tâches et de nouvelles contraintes : le travail sur écran, l'intégration des corrections sous Word ; l'utilisation de nouveaux logiciels (Teams, Zoom, CamScanner, etc.) ; moins de flexibilité dans les horaires : l'obligation d'attendre un coursier chez soi ; des textes en moins bon état avec des délais cependant très courts et des tarifs non revus à la hausse.

Parmi les conséquences : fatigue et pénibilité accrues du travail, obligation de s'équiper en nouvel ordinateur, imprimante, tablette, etc., pour répondre aux nouvelles exigences.



REMARQUE

Le TAD a subi comme les autres les contraintes de la pandémie (virtualisation de son travail, cohabitation forcée et fatigante pendant les confinements, etc.), mais tout cela à ses frais et sans qu'aucune compensation ne soit envisagée. Dans certaines maisons une indemnité de télétravail existe, le matériel informatique est fourni : le TAD est-il condamné à ne pas être un (télé)travailleur comme les autres ?






LES REVENDICATIONS DES TAD

La totalité des répondants s'accordent à dire qu'il est nécessaire :

✓ de **définir plus précisément les deux étapes du travail de correction** : préparation de copie et correction sur épreuves ;

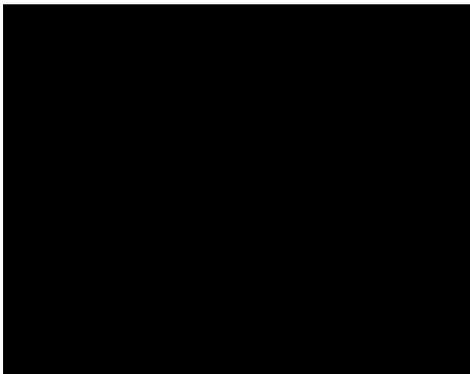
✓ de **rétablir le travail en conscience pour la prépa** (application de l'Annexe IV). Si cadence il doit y avoir, celle-ci ne doit pas être supérieure à 7 500 – 8 000 signes/heure sur papier et 6 000 signes/heure sur écran ;

✓ d'**inscrire dans l'annexe IV qu'un travail sur écran** (prépa de copie ou relecture sur épreuves) **implique une baisse de la cadence**

d'au moins 25 %, sans parler du travail supplémentaire engendré par le nombre de commentaires à rédiger du fait de l'impossibilité ou la difficulté d'utiliser les signes de correction ;

✓ de **différencier les cadences suivant la nature des textes à corriger**. « *Une cadence de 15 000 signes/heure pour des essais quand les textes sont non ou mal préparés est intenable.* »

✓ l'archaïsme de cette annexe IV restée figée dans son écriture au siècle dernier rend nécessaire **la reprise totale de l'article 3** tant sur le fond que sur la forme.



Temps de travail et rémunération

HEURES SUPPLÉMENTAIRES, TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS

Travail plus de 8 heures par jour ?

Oui : 50 %. Non : 50 %.

Travail dimanche et jours fériés ?

Oui : < 90 %. Non : > 10 %.

La pression est réelle pour la quasi-totalité des répondants : les délais trop courts, la non-considération du multi-emploi et du chevauchement des travaux dans la distribution du travail font que l'on impose souvent un gros volume horaire au TAD pour un travail de qualité qui réclame une importante concentration. Impossible pour la moitié des TAD de faire du « 8 heures par jour » (dans l'idéal, la cadence devrait être de 5 heures par jour maximum, selon un TAD), et plus de 90 % débordent sur le week-end et les jours fériés.

Heures supplémentaires payées ?

Oui : 13 %. Non : 60 %

Les seules réponses positives au paiement des heures supplémentaires font état d'une négociation du TAD au cas par cas, mais ce sont visiblement des heures de même tarif ajoutées et pas surfacturées en heures sup.

La plupart des TAD interrogés s'arrangent et ne demandent pas d'heures supplémentaires (autocensure) de peur qu'on leur reproche une mauvaise organisation de leur temps de travail ou qu'on les prive ultérieurement de travail (sous prétexte qu'ils coûtent cher).

LES DIFFÉRENTES FORMES D'ASTREINTE

Connaissez-vous des heures d'astreinte ?

Oui : 44 %. Non : 56 %

L'astreinte est liée à plusieurs situations.

L'astreinte liée à la distribution aléatoire du travail

Planning ou pas, les TAD identifient une astreinte évidente dans le fait que la distribution du travail réclame une disponibilité entière du TAD (charge à lui de l'organiser) qui n'est pas réciproque quand le donneur d'ouvrage annule ou déplace un travail : dans les cas où le donneur d'ouvrage fait défaut, pas d'indemnisation sur ce temps suspendu.

L'astreinte liée au lissage

– L'indisponibilité d'un TAD lissé ne doit pas être assimilée à un refus de prendre du travail, s'il laisse tout loisir à l'employeur de fournir du travail à hauteur du lissage.

– Si le bilan de lissage est négatif pour le TAD, doit-il pour autant s'astreindre au rattrapage intensif de ses heures (et l'employeur risque alors d'être dans l'illégalité concernant la charge de travail journalier imposée au TAD ?) / ou accepter la perte ultérieure (future clause) d'une partie de son salaire pour volume d'activité non atteint ?

– Si le lissage est fixé à partir d'une clause d'activité équivalente à un temps partiel, l'astreinte pour le TAD consiste en l'obligation d'aller compléter par ailleurs son salaire (multi-emploi contraint).

L'astreinte liée à l'acheminement du travail

L'attente des coursiers, de DHL, Chronopost, etc., est du temps non comptabilisé pour le salaire du TAD.



REMARQUE

Jamais explicitement formulée, l'astreinte est diverse et induit de multiples contraintes. S'il y a du flottement (annulation, déplacement) dans la distribution du travail, en revanche les dates-butoir de rendu du travail sont perçues comme inflexibles. S'il y a creux dans la production, le TAD est le seul salarié à en faire les frais, puisqu'il perd alors du salaire (double peine si lissage avec obligation de rattrapage ou pénalisation lors d'une clause future).

Le supplément de traitement de 8,33 % et le 13^e mois

Ce supplément de traitement est assimilé à un 13^e mois par l'immense majorité des employeurs des TAD.

Taux horaire et ancienneté

Dans près de 80 % des cas, l'ancienneté des TAD n'est pas prise en compte dans leur taux horaire. On peut donc dire que le taux horaire des TAD augmente uniquement en fonction des NAO collectives.



REMARQUE

Frais émoulu de l'école de formation ou vieux chevronné, le TAD est toujours embauché au taux de base d'une maison à l'autre. Son ancienneté (= marque de sa compétence) n'est donc jamais prise en compte.

- fiches de paie illisibles ;
- inégalité de traitement entre lissés et non-lissés au sein d'une maison d'édition.



REMARQUE

Les TAD sont frileux sur le lissage, à cause de la complexité du système de calcul et des répercussions sur l'année suivante de travail. Il se dégage tout de même une volonté de lissage obligatoire lorsque les conditions sont remplies.

Lissage et taux horaire

Il y a clairement une complexité pour le lissage des TAD qui ont plusieurs taux horaires (préparation de copie et correction d'épreuves, par exemple). À préciser dans l'annexe.

LISSAGE DE LA RÉMUNÉRATION

La question : Les conditions à remplir par le TAD pour une demande de lissage auprès de son employeur vous paraissent-elles trop contraignantes (selon une situation que vous avez vécue, ou dans l'absolu) ? Souhaiteriez-vous les modifier, et en quel sens ? Merci de détailler vos raisons, qui nous aideront à formuler et à porter l'éventuel amendement de ces conditions.

Moins de 30 % des répondants sont lissés (dont 1 à hauteur de 100 % de sa clause) ; un bon tiers ne veut pas être lissé.

– Un tiers est favorable au lissage actuel avec des modifications :

- lissage obligatoire quand les conditions sont remplies ;
- prise en compte du nombre d'heures travaillées annuel et non pas du nombre de fiches de paie ;
- lissage fait sur les 12 mois de l'année calendaire ;
- lissage à 100 % de la clause ;
- temps d'astreinte faisant partie du lissage et de la clause d'évaluation.

– Pour ceux qui n'y sont pas favorables :

- crainte d'erreurs dans la paie lissée, surtout en fin ou début d'année lors de la clôture des comptes ;
- salaire au rabais quand lissage < 100 % de la clause ;

PÉRIODE D'ESSAI (ART. 4.2.1)

La question : Si vous êtes en CDI : avez-vous connu une période d'essai durant laquelle très peu de travail vous a été fourni ? Et aviez-vous une clause pour la période qui s'ouvrirait avec votre CDI ?

Outre le fait que très peu d'heures de travail en période d'essai (et même en CDD ou CDI) peut amener à des situations inacceptables (difficultés de logement, obligation de garder un mi-temps dans un ancien travail), on constate que près d'un tiers des employeurs n'établissent pas de CDI écrits (pour rappel, un CDI oral, même pour les TAD, est réputé à temps plein, soit 40 heures par semaine). Les TAD parmi ceux qui ont signé un CDI avant l'existence de la clause évaluative d'activité héritent potentiellement d'une situation difficile pour l'établissement de futures clauses.

La question : Voudriez-vous voir inscrite une obligation pour l'employeur quant au volume de travail fourni pendant la période d'essai ?

La moitié des répondants est favorable.

La fluctuation de l'activité et les clauses évaluatives

ENTRETIEN ANNUEL (4.2.2)

La question : Avez-vous passé, depuis 2019, un entretien annuel ?

N. B. : Le total des réponses fait plus de 100 %, car certains sont multi-employeurs.

50 % des répondants ont passé un entretien. Près des trois quarts n'ont pas (60 %) ou jamais (14 %) eu d'entretien chez au moins un de leurs employeurs. L'organisation du service auquel est rattaché le TAD ne doit pas être un prétexte pour ne pas faire passer d'entretien.



REMARQUE

Il est indispensable que les TAD reçoivent leur compte rendu d'entretien, afin de pouvoir l'amender ou l'agréer, et de pouvoir s'appuyer d'une année sur l'autre sur ce qui avait été acté précédemment.

La question : Avez-vous bien été rémunéré pour le temps passé à cet entretien ?

Oui : 30 %. Non : 65 %. 5 % ne savent pas.



REMARQUE

La plupart des employeurs ne rémunèrent pas l'entretien comme du temps de travail et, lorsqu'ils le font, soit le salaire est minoré, soit il faut que le TAD en fasse la demande plusieurs fois.

La question : A-t-il, comme ça devrait l'être, eu lieu en début d'année ?

Pour un tiers des répondants, oui. Pour les deux autres tiers, non.

Il conviendrait de préciser dans l'annexe que l'entretien annuel doit avoir lieu en début d'année, entretien au cours duquel la clause doit être convenue.

CLAUSE D'ÉVALUATION (ART. 4.2.2)

La question : Seriez-vous favorable à la définition de paliers selon l'ancienneté du TAD dans le métier et/ou dans une maison d'édition ?

Dans leur immense majorité, les TAD plébiscitent une clause d'évaluation établie pour une durée plus longue qu'un an : deux ans, trois ans, cinq ans. Sans doute faut-il y voir une volonté de pérenniser leur volume de travail.

La question : Seriez-vous favorable au fait qu'à partir de dix années dans l'entreprise le TAD bascule dans le régime général et ne soit plus travailleur à domicile, mais télétravailleur à temps plein (ou à temps partiel) ?

Dans leur immense majorité, les TAD plébiscitent cette proposition, mais avec beaucoup d'interrogations, de verrous à placer :

- avec clause d'exclusivité dans le contrat de travail quand le TAD est mono-employeur ;
- uniquement avec l'accord du TAD ;
- interrogations en ce qui concerne le TAD multi-employeur ;
- risque d'effets pervers : les maisons d'édition pourraient devenir plus exigeantes sur les délais, etc. ;
- obtention des mêmes droits que les salariés sur site (tickets resto, journées offertes pour les ponts, etc.) ;
- au bout de 5 ans dans l'entreprise ;
- au bout d'un an dans l'entreprise.

La question : Avez-vous connu une fluctuation de votre activité au cours des deux dernières années (2019 et 2020) qui a nécessité une indemnisation, voire une requalification de votre contrat de travail ?

– Deux tiers des répondants ont subi une baisse de leur volume de travail (la plupart répondent pour 2020) :

- principalement due au Covid-19 ;
- à cause de l'arrivée d'un nouveau chef de service qui a changé l'organisation du travail en réduisant le délai de distribution du travail.

Plus de 80 % d'entre eux ont été indemnisés (la plupart l'ont été au titre du Covid) :

- après des demandes répétées ;
- en passant par les élus de la maison mère pour obtenir le chômage partiel Covid (pour un mois uniquement).

Un tiers* n'a pas été indemnisé (*le total dépasse 100 % car des TAD multi-employeurs ont connu des situations différentes selon les maisons).

– Un tiers n'a pas subi de baisse de son volume.



REMARQUE

Des interrogations persistent quant à la clause : peut-on travailler plus que les heures y figurant ? Un des effets pervers de cette clause ne serait-il pas de se débarrasser « en douceur » des TAD encombrants (trop vieux, trop revendicatifs, qui refusent trop de boulot au goût de la maison d'édition, etc.) ? D'autre part, les inquiétudes sont vives par rapport à l'avenir et à l'arrêt du chômage partiel. La clause ne sécurise pas les TAD.

La question : Pensez-vous qu'un niveau d'indemnisation basé sur les seuils de 10 % puis de 20 % de baisse d'activité (au lieu des 15 % et 30 % en vigueur) serait une perspective souhaitable ?

Même si une majorité des TAD est favorable à l'abaissement du seuil, personne ne croit que cela favorisera la pérennisation du travail des TAD. Certains souhaitent une indemnisation à partir de la première heure de travail en moins, quand d'autres veulent que

les TAD soient mis au régime général avec mensualisation du salaire, etc.

La question : Si vous avez connu une baisse d'activité de plus de 30 % par rapport à votre clause sur l'une des deux ou les deux dernières années, quelle a été la voie prise ensuite ?

Les réponses apportées à cette question montrent clairement que les TAD n'ont pas réussi à faire appliquer leurs droits, que ce soit ceux qui n'ont pas perçu d'indemnisation à la suite d'une baisse de plus de 30 % ou ceux qui n'avaient pas encore eu de clause au moment de répondre.

Des TAD considèrent que les dispositions de l'annexe ne sont pas applicables en l'état, en ce qui concerne le report des heures – surtout en cas de temps plein –, qui n'est pas préférable à une indemnisation. Certains signalent que l'indemnisation a été difficile à obtenir (par exemple, après des demandes répétées pour 50 % de volume de travail en moins).



REMARQUE

On constate que c'est la double peine en cas d'arrêts maladie ou autres aléas de la vie (congé garde d'enfant Covid, par exemple) : il faut se battre pour que ces périodes ne soient pas prises en compte (ou qu'elles le soient comme du temps de travail) pour l'établissement de la clause, mais en plus elles peuvent avoir un impact sur les futures clauses, en cas de reprise avec un volume d'heures de travail moindre.

La question : Avez-vous atteint votre clause d'activité si vous avez pris des congés ?

Certains s'estiment en « congés » lorsqu'ils sont dans une période de creux et n'en posent jamais. Pourtant, même les TAD ont droit à des congés payés !

Il ne faut plus que les TAD s'abstiennent de prendre des congés par peur de déplaire à leur employeur ou d'être pénalisés. L'écrire noir sur blanc dans l'annexe serait salutaire.

La question : Cela vous a-t-il pénalisé pour la clause suivante ?

Oui : 50 %. Non : un tiers. Certains TAD se prient de congés pour conserver le même volume d'une année sur l'autre. Certaines maisons bloquent le volume d'heures de clause en clause et empêchent que plus d'heures soient données. Quand d'autres ne se gênent pas pour anticiper une baisse en plus de la baisse constatée sur l'exercice précédent, ce qui est non-conforme aux dispositions de l'annexe.

La question : Merci également de nous préciser si l'existence de cette clause d'évaluation et la possibilité de demander le lissage de votre salaire ont amélioré vos conditions de travail.

- Pour la clause d'évaluation :
- 82 % non
- * clause discriminante en cas d'arrêts involontaires
- * conflit avec l'employeur

- 18 % oui
- * indemnisation en cas de baisse du volume de travail

- Pour le lissage :
- 63 % non
- 37 % oui
- * disparition de fiches de paie négatives ou à 0 euro
- * ajout d'un peu de sérénité

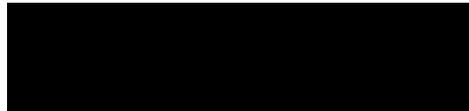
Les réponses négatives sont à moduler : même si la plupart des TAD pensent que cela n'a rien changé pour eux, ils saluent tout de même une certaine avancée. Certains se sentent tranquilisés avec le lissage.

La question : Merci de nous préciser si vous êtes ou non multi-employeur.

- 41 % sont multi-employeurs.
- 53 % sont mono-employeurs.
- 6 % ne se prononcent pas.

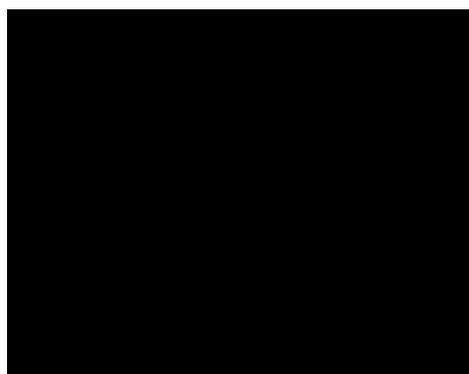


Rassemblement des correcteurs de l'édition devant la direction générale du travail, le 26 juin 2017.



LES REVENDICATIONS DES TAD

- ✓ Supprimer le recours dévoyé par les maisons d'édition à l'autoentrepreneuriat pour les travaux de correction.
- ✓ Expérience et ancienneté devraient être prises en compte pour augmenter le salaire et valoriser les TAD.
- ✓ Les TAD devraient être des télétravailleurs comme les salariés sur site.
- ✓ Les TAD devraient avoir le droit au chômage dans les périodes de « creux ».
- ✓ Quand aucune clause d'évaluation ne figure dans le contrat de travail, il devrait y avoir la possibilité que la clause à venir soit plus importante et qu'elle ne soit pas fondée sur les heures travaillées précédemment : ce point devrait figurer dans l'annexe.
- ✓ Il ne devrait pas y avoir de fluctuations, de mises au placard ou d'accroissement de volume de travail inconsideré lorsqu'un chef de service ou un donneur d'ordre change



Arrêts maladie et risques professionnels

MAINTIEN DU SALAIRE PENDANT L'ARRÊT MALADIE (ART. 5)

La question : Pendant vos arrêts maladie, votre salaire a-t-il été maintenu ?

Oui : 50 %. Non : 50 %.

La question : Y a-t-il eu subrogation ?

Oui : 28 %. Non : 72 %.

Là où la subrogation est automatique pour d'autres salariés ou pour d'autres congés, pourquoi ne le serait-elle pas pour un TAD en arrêt maladie ? D'autant que lors d'un arrêt maladie, pas plus que lors d'un congé maternité, multiplier les démarches peut aussi amener le TAD à subir d'éventuels retards de paiement de la CPAM (un exemple avec six mois de retard). La multi-employabilité du TAD est un obstacle dans les démarches.

Qu'il y ait ou non subrogation, les conséquences, éventuelles ou avérées, d'un arrêt maladie sur la future clause interrogent les TAD, d'autant plus lorsque tard dans l'année (un exemple en mai 2021) aucune clause n'a été proposée ni aucun entretien n'a eu lieu avec un responsable, et que l'on sait que certaines maisons ont pris en compte les arrêts maladie dans la période de référence pour établir les clauses des TAD ou leur salaire de référence (un exemple lors du premier calcul pour l'inscription au chômage partiel, où les versements de la CPAM n'étaient pas pris en compte).



REMARQUE

La subrogation devrait être automatique pour les TAD des maisons où les autres salariés en bénéficient et/ou lorsqu'elle s'applique pour d'autres congés. L'arrêt maladie doit être l'une des périodes à exclure de la base prise pour établir la clause évaluative.

RISQUES PROFESSIONNELS ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Sur le plan physique

- Transport de fortes charges (problèmes au niveau de l'épaule, dont un curage axillaire).
- Troubles musculo-squelettiques, à cause de la sédentarité (aménagements de poste demandés par la médecine du travail).
- Maladie reconnue : tendinite de Quervain.
- Problèmes de vue : fatigue visuelle.
- Problèmes de dos.
- Stress physique, épuisement : journées de travail de plus de 8 heures et semaines de plus de 5 jours pour tenir les délais pour les TAD multi-employeurs. Les problèmes cités ci-dessus n'en sont qu'exacerbés.

Sur le plan moral

- Incompatibilité d'un temps partiel thérapeutique avec les délais toujours serrés de certains employeurs (des baisses de rémunération peuvent s'ensuivre).
- Les TAD multi-employeurs travaillent souvent le soir et le week-end en plus de la semaine pour tenir les délais pour leurs différents employeurs, à qui ils ne déclarent pas toutes leurs activités par peur de se retrouver sans travail.
- La précarité financière a des conséquences sur la santé : surmenage, épuisement, stress moral.



REMARQUE

Il faut inclure des dispositions de prévention et d'accompagnement. Sur le plan physique, des informations sur les risques et formations aux bonnes pratiques, à l'entrée du TAD dans la maison, puis régulièrement. Sur le plan moral, difficile d'envisager un engagement des employeurs, puisque le fait que leurs TAD puissent être multi-employeurs ne les concerne pas, selon eux : sont-ils donc prêts à avoir des TAD qui bossent jour et nuit sans que cela les préoccupe ?

Frais professionnels, formation, communication

FRAIS REMBOURSÉS DISTINCTS DES FRAIS D'ATELIER

La question : Les maisons d'édition pour lesquelles vous travaillez fournissent-elles du matériel de bureau ?

Oui : 5 %. Non : 95 %.

Des cartouches d'encre ont fait l'objet de demandes de remboursement. Crayons à papier, gommes, Post-it, surligneurs, stylos, papier, ouvrages spécialisés pourraient faire l'objet de demandes de remboursement.

La question : Les envois sont-ils remboursés ?

Les envois et les déplacements en train sont mentionnés comme faisant l'objet d'un remboursement a priori systématique (des éditeurs fournissent des enveloppes préaffranchies pour chaque travail), une seule maison a été mentionnée comme ne le pratiquant pas.

Déplacements

Les temps de déplacement devraient être rémunérés, quand un travail ne peut être livré au TAD par un autre moyen que le déplacement du TAD lui-même.

Frais d'atelier chargés

Des TAD nous rappellent que certaines maisons chargent encore les frais d'atelier.



REMARQUE

Il conviendrait de mentionner les articles du Code du travail relatifs aux TAD pour le remboursement des fournitures de bureau. Cela ferait une distinction entre ces frais et les frais d'atelier, qui eux concernent les grosses dépenses. Il conviendrait de préciser que les envois postaux, s'ils ne sont pas prépayés par la maison d'édition, doivent faire l'objet d'un remboursement. Il conviendrait de rappeler que les frais d'atelier ne doivent pas être soumis aux cotisations.

FORMATION PROFESSIONNELLE

La question : Avez-vous suivi une formation ?

Oui : 24 %, dont 10 % en interne. Non : 76 %.
Formations suivies : réécriture, langue, InDesign.

La question : Vous a-t-on refusé une formation ?

Oui : 40 %. Non : 60 %
Formations refusées : réécriture, langues (italien, allemand), bilan de compétences



REMARQUE

Une formation professionnelle est peu compatible avec le statut de TAD, l'organisation du travail se faisant souvent au jour le jour, et toute absence pouvant se traduire par moins de travail ultérieurement (« *il est beaucoup plus facile de perdre un responsable de projets que d'en gagner un* » ; « *le TAD retrouvera-t-il son volume de travail en revenant puisqu'il aura été remplacé ?* »).

COMMUNICATION D'ENTREPRISE

La question : Votre employeur vous a-t-il envoyé les documents conventionnels, notamment l'annexe IV ? Êtes-vous informé de l'activité des élus ? Êtes-vous conviés, comme les autres salariés, aux réunions sur site ?

Envoi annexe : Oui : 44 %. Non : 56 %.

Communication des élus : Oui : 75 %. Non : 25 %.

Invitation aux réunions : Oui : 41 %. Non : 59 %.

Deux TAD signalent un envoi tardif de l'annexe. Une maison est mentionnée pour avoir organisé une

réunion pour l'expliquer à ses TAD. Certaines maisons évoquent la confidentialité pour justifier leur refus de « faire circuler l'information ».

La question : En 2020, avez-vous pu aisément communiquer vos difficultés, au début de la pandémie, aux élus de l'entreprise, au service correction, aux services RH ? Avez-vous été inscrit au chômage ?

Élus : Oui : 50 %. Non : 50 %.

Service correction : Oui : 12 %. Non : 88 %.

Services RH : Oui : 0 %. Non : 100 %.

Inscription au chômage : Oui : 60 %. Non : 40 %.

Certains TAD n'ont été informés, pendant la pandémie, que si quelque chose les concernait directement. Pour la très grande majorité des TAD, la communication avec le service correction n'était pas aisée. La responsable du service correction d'une maison a été mentionnée comme ayant pris les devants.

Pour la moitié des TAD, la communication avec les élus a souvent été entravée par l'absence de règles claires sur le fonctionnement des réunions de CSE et sur le canal à privilégier (pas de réponses apportées par les élus aux questions posées, envoi des comptes rendus plusieurs mois après les réunions, très peu de temps pour les élus à accorder à leurs responsabilités d'élus). Pourtant, cette communication était primordiale dans la crise de l'an dernier, les RH n'étant accessibles que par la voie des élus (aucun TAD n'a pu aisément communiquer avec les services RH de son entreprise). La force de collectifs de TAD au sein des maisons d'édition a joué en faveur de l'inscription au chômage partiel pour nombre d'entre eux.

Pour l'autre moitié, cette communication était plus aisée (un CSE a même fait un sondage à la reprise de l'activité pour connaître les conditions de travail des TAD, et leurs inquiétudes).

Certains employeurs n'ont pas voulu inscrire leurs TAD au chômage partiel, alors que plusieurs ont déploré une baisse d'activité de près de 50 %, voire plus. Certains TAD ont dû passer par un élu du groupe pour être inscrits au chômage partiel. D'autres ont dû faire face à des discours contradictoires des RH, bataillé avant d'obtenir leur inscription au chômage partiel. Enfin, il a été écrit à certains autres qui ont demandé un congé garde d'enfants que « priorité serait donnée aux salariés ayant su rester disponibles ».



REMARQUE

L'absence de communication entre les TAD et les services correction et RH dénote une perception « excluante » des TAD de la part des employeurs et la « mauvaise réputation » qu'on leur a forgée : ils travaillent à domicile, ce qui leur conférerait une entière liberté quant à leurs horaires, et ont plusieurs employeurs. C'est faux : des contraintes pèsent sur eux qui les empêchent de bénéficier de la liberté qu'on leur prête, liées à l'organisation du travail dans l'entreprise (communication et astreinte aux heures de bureau et aux heures de disponibilité de l'auteur), à la qualité du travail (comment courir plusieurs lièvres à la fois sans rogner sur la qualité du travail et sans oublier ses droits de travailleur ?) et à l'organisation du quotidien.



Pour une vraie sécurisation des TAD

Encore beaucoup de TAD ne connaissent pas leurs droits. Ceux qui les connaissent hésitent ou renoncent à les demander par crainte de ne plus avoir de travail, voire d'être blacklistés ; les employeurs, qui eux connaissent les droits des TAD ou font mine de les ignorer, n'appliquent pas l'annexe IV en ce qui concerne :

- le lissage et le calcul du nombre d'heures travaillées et de la période de référence ;
- la fourniture de travail suffisant ;
- la clause d'activité lors de l'embauche ou au cours de la relation de travail ;
- l'entretien annuel et sa rémunération.

Il faudrait préciser noir sur blanc dans l'annexe :

- la prise de congés payés ;
- la possibilité de travailler plus que le nombre d'heures indiqué dans la clause ;
- la non-prise en compte des périodes d'arrêt maladie, maternité, etc., pour l'établissement de la clause.

Une demande de reconnaissance se dessine :

- prise en compte de l'ancienneté, de l'expérience ;
- revalorisation salariale ;
- clause d'activité sur cinq ans et, à terme, embauche au « régime général ».

L'inquiétude est vive pour les années à venir :

- baisse du volume de travail due au Covid-19 ou non ;
- baisse continue de la clause d'activité ;
- quid en cas de longue maladie avec reprise à temps partiel, etc.

Les TAD aspirent à une réelle sécurisation dans le cadre de leur activité détachée pourtant pleinement articulée à la fabrication du livre. Leur valorisation globale ne leur semble pas acquise avec la version probatoire de l'annexe IV du 19 décembre 2018 tant que les cadences, la rémunération horaire et la prise en compte de l'ancienneté comme facteur d'évolution et de reconnaissance ne seront pas mises en perspective dans ce moment de mutation profonde et d'expérimentation par tous du télétravail.

SYNDICAT GÉNÉRAL DU LIVRE ET DE LA COMMUNICATION ÉCRITE CGT

La section des correcteurs du Syndicat général du Livre et de la Communication écrite CGT a vocation à fédérer et à défendre les correcteurs, lecteurs-correcteurs et tous les travailleurs des professions connexes de la correction, salariés de presse quotidienne, hebdo ou magazine, travailleurs à domicile de l'édition et micro-entrepreneurs.

CONTACTER LE SYNDICAT



SGLCE-CGT Correcteurs
94, boulevard Auguste-Blanqui, 75013 Paris



SITE INTERNET
www.cgt-correcteurs.fr



E-MAIL
correcteurscgt@yahoo.fr



FACEBOOK
[@CorrecteursCGT](https://www.facebook.com/CorrecteursCGT)



TWITTER
[@CorrecteursCGT](https://twitter.com/CorrecteursCGT)

