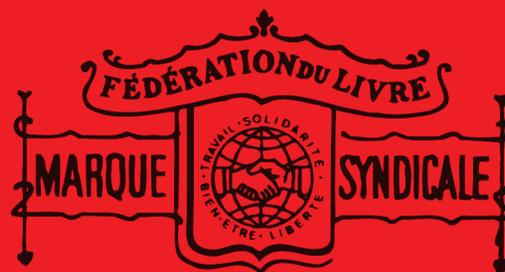




**SYNDICAT GÉNÉRAL DU LIVRE
ET DE LA COMMUNICATION ÉCRITE CGT**

LE STATUT DES TRAVAILLEURS À DOMICILE DE L'ÉDITION



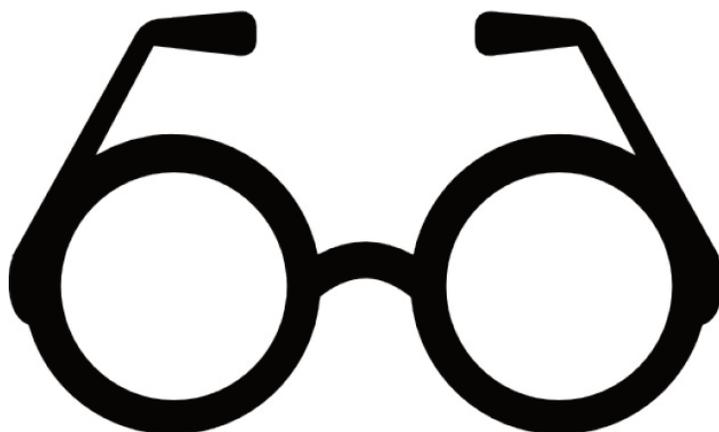
La clause évaluative du volume d'activité Quèsaco ? L'usine à gaz...	p. 4
Le lissage de la rémunération Si votre employeur le veut bien...	p. 7
Le licenciement La discrimination au rendez-vous	p. 8
Les droits fondamentaux Protection sociale, formation et droit syndical	p. 10
Pourquoi la CGT n'a pas signé la nouvelle annexe IV Après avoir participé à la douzaine de réunions paritaires de négociation...	p. 11



Travail réalisé par la section des correcteurs
du **Syndicat général du Livre et de la Communication écrite CGT**.
Peut être librement reproduit et diffusé ! C'est même recommandé !
Pour la bonne santé de nos droits... et la survie de notre métier, passons l'information !

TAD

MODE D'EMPLOI !



Depuis le 1^{er} janvier 2019, le statut des travailleurs à domicile (TAD) de l'édition a été quelque peu chamboulé, suite à l'accord du 19 décembre 2018, signé entre le Syndicat national de l'édition (SNE, employeurs) et toutes les organisations syndicales sauf la nôtre – la CGT. Cet accord, négocié sur plus d'un an, se donnait pour objet de clarifier les droits fondamentaux des TAD en ce qui concerne le suivi des rémunérations, la protection sociale (mutuelle, prévoyance, maladie), la formation, l'ancienneté et les indemnités en cas de rupture de contrat.

Si nous avons refusé de signer ce texte, qui ne déprécie qu'à la marge les TAD et sécurise au maximum les employeurs, tout en demeurant profondément discriminatoire pour les TAD sur certains aspects, nous avons jugé important d'expliquer les changements qu'implique cet accord. Pour que les TAD connaissent leurs droits et, ainsi, puissent les revendiquer.

LA CLAUSE ÉVALUATIVE DU VOLUME D'ACTIVITÉ

LE PLUS GROS CHANGEMENT par rapport à l'annexe IV signée en 2006, bien que celle-ci le prévît déjà, c'est l'instauration d'une clause évaluative du volume d'activité. Concrètement, il s'agit, pour le donneur d'ouvrage et le travailleur à domicile, de s'entendre sur un volume d'activité prévisionnelle : la maison d'édition s'engage à fournir ce volume d'activité et le TAD s'engage, lui, à être disponible, à hauteur du niveau d'activité ainsi considéré.

COMMENT VA ÊTRE FIXÉE LA PREMIÈRE CLAUSE D'ACTIVITÉ, EN JANVIER 2019 ?

Normalement, cf. art. 4-2-2 de la nouvelle annexe, ce montant prévisionnel est fixé dans le cadre d'un entretien professionnel annuel. Mais le texte ayant été signé la veille de son application, rares seront les maisons d'édition qui pourront mettre en place cet entretien dans le courant du mois de janvier 2019. La clause d'évaluation d'activité sera donc calculée, ainsi que le prévoit d'ailleurs le nouveau texte (cf. p. 7), « *sur la base de la moyenne de l'activité des vingt-quatre derniers mois* », l'objectif étant de coller le plus possible à la réalité.

EXEMPLE

Un correcteur X qui a fait 600 heures en 2017 et 400 heures en 2018 pour une maison d'édition Y verra son activité prévisionnelle pour 2019 fixée à 500 heures.

QUE SE PASSERA-T-IL AU TERME DE L'ANNÉE 2019 ?

CAS 1. La maison d'édition Y a réellement fourni 500 heures de travail ou plus à notre correcteur X. C'est parfait. Ce volume d'activité sera reconduit dans la clause d'évaluation fixée l'année suivante, lors de l'entretien annuel – voire même majoré si les perspectives de la maison d'édition sont bonnes.

CAS 2. La maison d'édition n'a pas fourni ces 500 heures de travail au TAD. Trois scénarios sont, alors, à distinguer :

- Le volume réel d'activité, au terme de l'année considérée, enregistre une baisse inférieure ou égale à 15 % du volume de collaboration estimé. Dans ce cas, rien ne se passe, la maison d'édition n'est pas tenue d'indemniser le TAD. Il s'agit, en quelque sorte, d'une franchise imputable à la fluctuation de l'activité inhérente au secteur de l'édition. Pour notre correcteur X, 15 % de travail en moins, cela correspond à 75 heures non payées.

- Le volume réel d'activité, au terme de l'année considérée, se situe entre 15 % et 30 % en dessous du volume de collaboration estimé, et cette baisse est justifiée par des motifs objectifs, c'est-à-dire des motifs économiques. Dans ce cas, le TAD a droit à une compensation correspondant, d'un commun accord, à l'indemnisation (rémunération + 8,33 % + congés payés) pour la fraction constatée entre 15 % et 30 %, OU BIEN au report des heures non effectuées sur l'année suivante.

EXEMPLE

Une baisse d'activité de 25 % entraînera pour notre correcteur X une perte de 125 heures. Soit ces heures non faites en 2019 seront reportées en 2020 (ce qui suppose que la maison d'édition ait l'assurance de pouvoir les fournir et que le TAD ait la possibilité d'absorber cette charge de travail supplémentaire), soit elles sont payées. Mais attention, elles ne seront pas payées à 100 %. Si la baisse d'activité est de 25 %, le correcteur ne sera indemnisé que de 10 % (25 % – 15 % de franchise), ce qui correspond, dans notre exemple, à 50 heures.

- Le volume réel d'activité, au terme de l'année considérée, toujours pour des motifs objectifs, enregistre une baisse d'au moins 30 % par rapport au volume de collaboration estimé. Deux « choix » s'offrent, alors, au TAD :

1. Il refuse cette baisse d'activité : « *Si la baisse d'activité se confirme pour l'année à venir et que l'employeur se trouve dans l'impossibilité de corriger cette baisse, le TAD est en droit de refuser la modification de son niveau d'activité. Dans ces conditions, des discussions s'engagent dans le cadre d'une procédure de rupture du contrat de travail.* »

2. Il accepte cette baisse d'activité : « *Si la baisse d'activité se confirme pour l'année à venir et que l'employeur se trouve dans l'impossibilité de corriger cette baisse, mais que le TAD accepte la baisse de son activité, alors cette baisse ouvre droit à une indemnité correspondant à la baisse réelle d'activité constatée au-delà de 15 %. Dans le dernier cas, le travailleur à domicile et l'employeur se mettent d'accord au cours de l'entretien annuel [...] sur un nouveau volume d'activité prévisionnelle pour l'année à venir. Le support d'entretien dans lequel figurera la nouvelle clause d'évaluation d'activité vaudra avenant au contrat de travail.* »

EXEMPLE

Fin 2019, il n'a été fourni à notre correcteur X que 300 heures de travail au lieu des 500 prévues. S'il accepte cette baisse de 40 % de son volume d'activité estimée, il percevra une indemnité correspondant à 40 % – 15 %, soit 125 heures. Mais sa clause d'évaluation d'activité (avenant à son contrat de travail) sera ramenée à 300 heures pour l'année 2020. Et il lui faudra attendre le début de l'année 2021 pour espérer voir cette tendance à la baisse s'inverser. Dans ce cas de figure, le TAD sera indemnisé pour les heures non faites l'année précédente – il ne saurait être question dans ce cas de reporter les heures l'année suivante. Pour reprendre notre exemple, le correcteur X, qui a subi une baisse de 40 % en 2019, percevra une indemnité correspondant au paiement de 125 heures en janvier 2020.

BON À SAVOIR, L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

- Le temps passé à l'entretien annuel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré à ce titre. Les frais de transport pour se rendre à cet entretien sont pris en charge par l'employeur selon les barèmes et modalités de l'entreprise.

- Pour les TAD habitant en régions ou ne pouvant se déplacer dans l'entreprise pour x raisons, cet entretien annuel peut se faire par téléphone ou en visioconférence. En revanche, si le TAD connaît une baisse d'activité supérieure à 30 % par rapport au volume de collaboration estimé et qu'il sollicite un nouvel entretien, le TAD doit impérativement se déplacer, des échanges par téléphone ne seront pas possibles dans ce cas. À noter aussi que le TAD pourra être accompagné lors de ce deuxième entretien.

- Au TAD de rester vigilant sur sa situation. « *Le travailleur à domicile peut alerter son employeur à tout moment d'une baisse de son activité, sans attendre l'échéance du prochain entretien annuel.* »

- Cet entretien ne doit pas seulement servir à fixer le volume d'activité pour l'année à venir, il a aussi pour objet de faire l'inventaire des besoins du TAD en formation, d'échanger sur l'activité éditoriale et de faire le bilan de l'année écoulée.

MISE EN PLACE D'UN VERROU DE SÉCURITÉ

Cf. paragraphe 3 du chapitre Clause d'évaluation : « *Le volume réel d'activité, apprécié sur deux exercices consécutifs, est en baisse d'au moins 30 % par rapport au volume de collaboration estimé (clause évaluative d'activité). Dans cette configuration, au terme de deux exercices, le travailleur à domicile pourra se prévaloir des conséquences induites par la modification de son contrat de travail, justifiée par des motifs objectifs.* »



EXEMPLE

Suite à une baisse de 15 % en $n - 1$, l'employeur a proposé d'ajuster la clause d'évaluation de l'année n sur le niveau du volume d'activité réel de $n - 1$, mais, au terme de l'année n , une nouvelle baisse inférieure à 15 % est constatée. Il convient alors de cumuler les deux pourcentages de baisse ($n - 1 + n = 30\%$) pour déterminer les droits du TAD (indemnisation et/ou rupture du contrat de travail).

Attention : l'indemnisation et/ou le report des heures non fournies ne sont pas automatiques !

Le TAD doit remplir trois conditions pour en bénéficier :

- Le TAD ne peut se permettre de refuser les travaux proposés par l'entreprise que dans une certaine limite, en clair la baisse d'activité ne doit pas

lui être totalement imputable (« *absence de refus d'un ou plusieurs projets proposés à hauteur de la baisse d'activité constatée* ») ;

- Le TAD ne peut pas se soustraire à l'entretien annuel (rappel : cet entretien peut se faire par téléphone pour les TAD habitant en province) ;

- Le TAD doit remplir une déclaration annuelle d'activité salariée. « *La formalisation de la clause évaluative d'activité est conditionnée à la délivrance d'une déclaration d'activité salariée multi-employeurs pour l'année écoulée. La déclaration d'activité permettra à l'employeur de mesurer le degré de disponibilité du travailleur à domicile. Pour le TAD, elle permettra d'éviter une cotisation induite en cas d'employeurs multiples. Cette déclaration devra être remise à chaque employeur du travailleur à domicile dès le mois de janvier suivant l'exercice écoulé. Elle indique le volume d'heures effectué chez l'employeur ou chez chacun de ses employeurs versus le nombre d'heures global effectué.* »

Cette déclaration annuelle (qui remplace la déclaration mensuelle notifiée dans le texte de 2006 et jamais appliquée, car inapplicable) sera anonymisée : les TAD n'auront pas à donner les noms des entreprises pour lesquels ils travaillent. Seul sera à renseigner sur cette déclaration le nombre total d'heures TAD (les heures payées en salaire) travaillées l'année $n - 1$ (le temps consacré à des travaux payés en droits d'auteur ou sur facture ne sera pas pris en compte dans cette déclaration), autant dire, donc, que ce document ne permettra pas de « *mesurer le degré de disponibilité* » du TAD ! Il sera rappelé que le nombre maximal d'heures autorisé pour un salarié est de 208 heures par mois.

Autre obligation pour le TAD à compter du 1^{er} janvier 2019 : justifier son refus de prendre un travail. « *Lorsqu'un travailleur à domicile ne peut temporairement prendre les travaux qu'une société d'édition lui confie de manière régulière, il doit en informer cette dernière par écrit. Les raisons pour lesquelles un travailleur à domicile est en droit de refuser un travail sont les suivantes : travail chez un autre employeur, nécessités familiales impérieuses, enseignement universitaire, congés payés, maladie, accident du travail, formation. Cette impossibilité doit être formalisée par écrit.* »



Le **lissage** de la rémunération

GRANDE NOUVEAUTÉ : le TAD peut demander le lissage de son salaire ! Mais, attention, pour être appliqué, le lissage de la rémunération du TAD doit être approuvé par l'employeur. Autrement dit, si celui-ci refuse, le TAD ne pourra pas en bénéficier. Ce n'est pas un droit au lissage, en somme, mais un droit à le demander... Pourtant, c'est la seule garantie que l'employeur respecte au mieux le volume d'activité évalué dans la clause annuelle.

L'accord stipule que la demande de lissage peut intervenir si les conditions suivantes sont réunies :

- le TAD dispose d'au moins huit bulletins de salaire (avec salaire effectif) sur les douze derniers mois calendaires chez le même employeur ;
- un volume horaire minimum de 500 heures, évalué sur l'année à venir ;
- à la demande du TAD, avec l'accord de la maison d'édition, pour sa mise en place et son renouvellement d'une année sur l'autre.

– le montant de la rémunération lissée est fixé d'un commun accord au minimum à hauteur de 85 % du volume d'activité prévu dans la clause évaluative d'activité (pour faire le pendant avec le seuil de variabilité de 15 %).

EXEMPLE

Dans le cas de notre correcteur X, s'il demande – et obtient – le lissage de son salaire, il aura ses 425 heures (500 – 15 %) réparties sur 12 mois, soit 35,42 heures payées tous les mois. Un réajustage, à la hausse ou à la baisse, interviendra au terme de l'année, en fonction de son volume d'activité réelle.



QUAND LE TAD EST LICENCIÉ

REVENONS PLUS PRÉCISÉMENT au cas de figure que nous redoutons tous : celui où le TAD connaît une baisse importante de son activité (de plus de 30 % par rapport au volume d'activité estimé) mais qu'il refuse de la voir entérinée par un avenant à son contrat de travail. Conformément à la nouvelle annexe IV, le TAD qui se trouve dans cette situation fera, à compter de 2020, l'objet d'un licenciement économique.

Difficile de communiquer très précisément sur le calcul des montants des indemnités de licenciement qui seront accordées au TAD, car le SNE s'est montré avare d'explications dans ce domaine. Il n'a notamment pas fourni les simulations chiffrées demandées...

Tout ce qu'on a compris, en revanche, c'est que le SNE veut intégrer dans son assiette de calcul le fait que le TAD est multi-employeur et qu'il n'est pas toujours disponible pour l'entreprise.

LE LICENCIEMENT DU TAD « EMPLOYÉ »

Si le TAD se trouve dans la catégorie « employé », il recevra les indemnités de licenciement prévues par la Convention collective nationale de l'édition (CCNE), à savoir :

« Après six mois d'ancienneté dans une même entreprise, les travailleurs à domicile relevant du statut "employé" ont droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 0,6 mois de salaire brut par année de présence dans l'entreprise pendant les dix premières années ;*
- 0,4 mois de salaire par année de présence à compter de la onzième année.*

L'indemnité de licenciement des travailleurs à domicile est plafonnée à douze mois de salaire brut. »

LE LICENCIEMENT DU TAD « CADRE »

Si le TAD est cadre, les indemnités perçues sont, dans ce cas, très inférieures à ce que prévoit la CCNE pour les cadres. C'est là un aspect profondément discriminatoire de cette annexe IV : parce qu'il travaille de chez lui et qu'il est payé à la tâche, le TAD « cadre » a le droit, en cas de licenciement, à des indemnités inférieures à celles accordées aux cadres non TAD ! Pourtant, les TAD « cadres » dépendent de la même convention collective qu'eux !

Voici ce qui est stipulé dans la nouvelle annexe IV :

« Après huit mois d'ancienneté dans une même entreprise, les travailleurs à domicile relevant du statut "technicien" ou "cadre" ont droit à une indemnité de licenciement égale à :

– 0,6 mois de salaire brut par année de présence dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement des travailleurs à domicile est plafonnée à douze mois de salaire brut. »

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

Concernant le calcul de l'ancienneté et du salaire de référence, voici ce qu'on lit dans la nouvelle annexe IV :

« L'ancienneté du travailleur à domicile est décomptée dès le premier jour d'entrée dans l'entreprise ;

– chaque année de présence vaut pour une année d'ancienneté (un an = un an, même si volume d'activité faible) ;

– il est procédé à la moyenne la plus favorable entre les douze et les vingt-quatre mois derniers mois calendaires ;

– dans l'hypothèse d'une baisse de rémunération au-delà de 15 %, un montant équivalant à la valorisation de cette baisse est intégré au mode de calcul du salaire de référence, en sus de la moyenne des douze et vingt-quatre derniers mois calendaires ;

– l'assiette de calcul, pour chaque année d'ancienneté considérée, est établie selon le régime applicable au travail à temps partiel. »

ATTENTION !

Le SNE a décidé de ne faire application de ces nouvelles dispositions qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, puisque ce n'est qu'à partir de cette date que nous aurons une année complète de mise en œuvre des dispositions de la clause d'activité.

La baisse de travail ne pouvant être dûment constatée qu'au terme de l'année 2019, tout licenciement intervenant dans le courant de l'année 2019 dérogera aux conditions prévues par ce nouveau texte en ce qui concerne le calcul des indemnités et de l'ancienneté. Dans ce cas, c'est le texte de 2006 qui continuera à s'appliquer – un texte moins favorable aux TAD. Citons, pour rappel, ce que la version 2006 de l'annexe IV prévoit :

« Après un an d'ancienneté pour une même entreprise, les TAD [pas de distinguo entre employés et cadres en 2006] ont droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5^e de mois par année (l'ancienneté s'apprécie telle qu'elle est définie à l'article 3). Cette indemnité est calculée au prorata du nombre de trimestres entiers d'activité. »

Et que dit cet article 3 ?

« Les TAD reçoivent une majoration du salaire minimum selon leur temps de travail pour une société d'édition. Le taux de cette majoration est celui prévu par les barèmes des employés et cadres de l'édition, étant entendu qu'une année d'ancienneté s'apprécie pour 1 200 heures de travail pour une même société d'édition ou par un travail effectué, même à temps partiel, pendant onze mois consécutifs ou non. »



CONSEIL !

Si vous jugez que votre licenciement est abusif, que la procédure légale n'a pas été respectée, contactez le syndicat. Nous vous conseillerons et accompagnerons pour faire valoir vos droits, en intervenant auprès de l'employeur ou en nous portant partie intervenante à vos côtés devant le conseil de prud'hommes.

LES DROITS FONDAMENTAUX

PETIT RAPPEL, sans nul doute nécessaire, des droits fondamentaux dont bénéficient les TAD de l'édition, et qu'ils ne doivent pas hésiter à revendiquer, au mieux avec l'appui du syndicat et de ses représentants (autrement, l'isolement peut être dangereux), quand il en est lésé. Et chacun sait combien le monde de l'édition est une jungle sauvage où les droits, notamment des travailleurs les plus précaires, sont souvent piétinés par les employeurs.

PROTECTION SOCIALE

Pour ce qui est de la prévoyance et de la retraite complémentaire, les TAD bénéficient des dispositions de la Convention collective nationale de l'édition (CCNE), selon leur catégorie professionnelle (« employé » ou « cadre »). Ils bénéficient donc, en la matière, du même traitement que les salariés sur site.

Concernant la mutuelle, les TAD bénéficient des dispositions en vigueur dans les entreprises pour lesquelles ils travaillent. Là encore, donc, les TAD doivent bénéficier du même traitement que les salariés sur site. À noter qu'aucun employeur n'est en droit de demander à ses TAD d'avancer la part patronale des cotisations ! Et, pourtant, c'est une pratique courante...

Qu'ils soient payés à la tâche n'y change rien : s'ils tombent malades, les TAD voient leur salaire maintenu, avec déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS). Des conditions spécifiques sont toutefois, hélas, imposées :

– Une ancienneté d'au moins un an en cas de maladie et d'au moins six mois en cas d'accident du travail.

– Disposer d'au moins trois bulletins de salaire sur les douze mois précédant l'arrêt maladie.

Le montant du salaire maintenu correspond à la moyenne des salaires perçus sur les douze derniers mois calendaires.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les TAD bénéficient des mêmes droits que les salariés sur site et peuvent donc accéder aux plans de développement des compétences de l'entreprise, ainsi qu'à chaque dispositif ayant trait à la formation professionnelle.

DROIT SYNDICAL

Le fait de travailler à domicile en étant payé à la tâche ne saurait justifier l'absence de droit syndical et, en la matière, les TAD bénéficient des mêmes droits que les autres salariés.

Les TAD peuvent donc participer aux élections professionnelles de chacune des entreprises pour lesquelles ils travaillent. Électeurs, ils peuvent aussi être éligibles, mais, en l'occurrence, dans seulement une seule des entreprises pour lesquelles ils travaillent.

Participer à la vie démocratique de l'entreprise, c'est choisir ses représentants et, ainsi, œuvrer pour que les intérêts des salariés, et notamment des précaires (que sont les TAD), soient défendus correctement. Prendre un mandat est aussi important, notamment pour s'assurer que la parole des TAD, souvent grands oubliés de la profession, soit entendue. À noter également que le TAD élu dispose d'une protection contre le licenciement, au même titre que les salariés élus « classiques ».

POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ L'ACCORD

LA RÉVISION DE L'ANNEXE IV était une demande ancienne des organisations syndicales représentant les salariés et était censée aboutir à une déprécarisation de ce statut de travailleurs payés à la tâche qui était basé sur la fluctuation du volume d'activité en partant de la rémunération.

Plus d'un an après et une dizaine de réunions paritaires, le SNE nous a soumis une proposition d'accord portant révision de cette annexe IV qui institue un nouveau système, censé compenser la précarité liée à la fluctuation de l'activité. Pour résumer, le cœur de cet accord réside dans une usine à gaz qui, en fonction de la baisse d'un volume d'activité déterminé par celui de l'année précédente, offre aux TAD deux possibilités : une compensation financière (à partir de 15 % de baisse) ou un report des heures non réalisées. Dans les deux cas, c'est le licenciement qui attendrait le TAD qui refuserait une baisse d'activité de 30 % ou plus.

Au vu de ce qui existe actuellement (les TAD subissent la baisse d'activité sans rien pouvoir y redire), c'est, bien sûr, un plus. Mais un plus largement insuffisant au regard de ce que gagnent les employeurs et des nombreuses autres injustices qui façonnent cette annexe. Voici les points qui nous poussent à ne pas signer cet accord :

– **La nouvelle annexe IV « déprécise » à la marge** les TAD mais sécurise totalement les employeurs qui n'auront plus grand-chose à craindre des prud'hommes au sujet de la fluctuation de l'activité, celle-ci étant désormais juridiquement encadrée par un accord de branche.

– **Le lissage de la rémunération des TAD** sera soumis au bon vouloir de l'employeur alors qu'il est la seule vraie garantie pour les TAD que les maisons d'édition respectent, a minima, leurs engagements en termes de volume de travail.

– **Le SNE a refusé de faire entrer l'ensemble des TAD dans le corps de la CCNE**, aussi les TAD vont-ils continuer à être discriminés par rapport aux sa-

lariés sur site — les TAD cadres, notamment, se verront attribuer des indemnités de licenciement moindres par rapport à celles que la convention collective prévoit pour les autres salariés.

– **Du fait de sa rédaction volontairement très minimaliste** par endroits, cette annexe révisée va de nouveau donner lieu à interprétations. Lesquelles, au regard du rapport de force dans la branche, seront rarement en faveur des TAD, travailleurs isolés au statut fragile.

– **Le SNE a refusé de revoir la classification des correcteurs** : ils resteront dans la catégorie « employés E9 », même s'ils font, de façon déguisée, des préparations de copie.

– **Le SNE a refusé de revoir les cadences et de les unifier à la baisse** (bien qu'ayant promis de le faire, le SNE n'a pas pris le temps d'effectuer un tour d'horizon des pratiques les plus courantes).

– **L'auto-entrepreneuriat va rester dans le paysage** de l'édition et l'annexe IV révisée ne sera donc guère appliquée, étant donné l'affection galopante que les maisons d'édition éprouvent pour ce régime qui, tout en leur faisant faire de substantielles économies, les dispense de gérer du personnel, de respecter le Code du travail et de payer les cotisations sociales — le SNE n'a pas honoré sa promesse de fournir aux organisations syndicales de salariés un état des lieux précis dans ce domaine.

– **Le SNE a refusé de revoir en profondeur cette annexe IV**, supprimant purement et simplement ce qui ne faisait pas consensus plutôt que de poursuivre la négociation. Cette attitude intransigeante fait que ce texte, bricolé et très expurgé, ne déprécise pas véritablement les TAD et ne reflète nullement l'évolution de leur travail sur le terrain.

Pour toutes ces raisons, la CGT ne signera donc pas ce projet de révision de l'annexe IV, mais elle continuera à lutter, aux côtés des travailleurs à domicile, pour la reconnaissance de leurs droits et leurs conditions de travail et de rémunérations.

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.correcteurs-cgt.fr



E-MAIL :
correcteurscgt@yahoo.fr



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



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

