

7 JOURS **filpac** **CGT**

Lettre hebdomadaire de la Fédération des travailleurs des industries du Livre, du Papier et de la Communication CGT

n° 9 / vendredi 25 janvier 2008

Sécurité sociale professionnelle **Des négos de GPEC offensives !**

L'accord national sur le « **marché du travail** » signé la semaine dernière génèrera très vite **insécurité sociale** encore plus grave que celle déjà subie par les salariés. Raison de plus pour redoubler d'effort lors des **négociations de GPEC** qui s'ouvrent actuellement dans nos entreprises et nos groupes, afin de construire, pas à pas, la **sécurité sociale professionnelle** revendiquée par toute la CGT !

En novembre 2007, nos camarades de la **CGT Métallurgie** publiaient un remarquable document : « **Aide** à la négociation d'un accord de GPEC », inspiré par le non moins remarquable n° 747 de la *Revue pratique de droit social* (RPDS, juillet 2007) consacré à la GPEC. Ils y affirmaient, en préambule : « Les éléments d'information ci-après peuvent aider les syndicats CGT à adopter une démarche offensive qui vise à **faire de la GPEC un outil de mise en œuvre d'une Sécurité sociale professionnelle**, de développement de l'emploi et d'anticipation des enjeux démographiques et technologiques. » La FILPAC-CGT partage totalement cette conviction qui est d'ailleurs portée par la **décision 2 du Projet fédéral** (Congrès de Lille, novembre 2007). Avec la défense du pouvoir d'achat des salariés, la sécurité sociale professionnelle est bien une de nos revendications principales ! L'engagement offensif dans les négociations de GPEC est un moyen privilégié de mener cette lutte pour le droit au travail. *Explications et premiers exemples.*

Pour la CGT, une véritable Sécurité sociale professionnelle doit reposer sur **trois piliers** :

- la résorption des situations de précarité,
- la sécurisation des CDI,
- une transition professionnelle vers un nouvel emploi stable lorsque la

suppression de l'emploi occupé n'a pu être évitée.

La GPEC telle que nous voulons la conquérir concerne ces trois domaines.

- Elle doit porter sur l'ensemble des salariés participant au processus de travail

Directeur de la publication : Michel Muller

Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbayard.org,
avec Christian Gourdet et Yvon Huet

FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07

filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr

des entreprises ou groupes, quelque soit leur statut.

- Elle ne doit pas se limiter pas à l'« adaptation » des salariés à l'évolution de l'emploi ou à l'adéquation des ressources humaines de l'entreprise à ses objectifs stratégiques.

Sur le fond, **l'anticipation des évolutions de l'entreprise nécessite un véritable dialogue social**. Surtout, **la négociation sur la GPEC ne doit pas être confondue avec l'anticipation des restructurations, au sens d'annonce de projets de réduction d'emplois** dans les entreprises.

Les directions d'entreprises ou de groupes doivent donc affirmer par ces accords de GPEC leur **engagement dans une démarche d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences**, en lien avec leur stratégie. Un bon accord de GPEC doit viser en priorité et de manière partagée à maintenir et/ou développer l'emploi dans l'entreprise ou le groupe.

La GPEC doit ainsi **prendre en compte l'évolution des métiers et favoriser le développement professionnel des salariés, en garantissant à chacun les moyens nécessaires à l'évolution de son parcours professionnel**. Pour une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences efficace, des leviers tels que **la formation professionnelle, la reconnaissance des pénibilités, la prise en compte des projets professionnels personnels** doivent être massivement mis en place.

D'ores et déjà, un **premier accord de GPEC** vient d'être signé par la FILPAC-CGT et par Info'Com-CGT au groupe Bayard. Au **groupe Le Monde**, emboîtant le pas du **Comité Inter**, l'ensemble des syndicats revendique, depuis la semaine dernière, l'ouverture d'une négociation GPEC de groupe. Par ailleurs, le Comité Inter et, premièrement, **SIP-CGT**, ont initié, en décembre 2007, une **négociation GPEC régionale (Paris) pour toute la presse quotidienne**

nationale (PQN) sur les excellents principes suivants :

« Pour assurer la sécurité sociale professionnelle dans la distribution, les imprimeries et les sièges éditoriaux de la presse tout en favorisant un nouveau développement de la branche de l'information et de la communication - dont les entreprises de presse quotidienne nationale font partie au premier chef -, il est aujourd'hui nécessaire de mettre en œuvre une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés travaillant en région parisienne.

En effet, les nouvelles technologies créent un besoin de formation important qui doit mobiliser toutes les ressources paritaires de la profession, en application, notamment, des accords de novembre 2004.

Ces accords actent l'évolution constante des métiers traditionnels et l'apparition de nouveaux métiers duos, entre autres, à la convergence numérique des médias (écrit, son, images fixes et animées), mais aussi les conséquences sociales de la restructuration économique permanente de l'ensemble du secteur. Cela suppose des qualifications qui se fondent sur une claire prévision des besoins des entreprises et sur les aspirations des salariés, soit pour approfondir la connaissance du métier déjà pratiqué, soit pour acquérir la maîtrise d'une fonction supplémentaire (encadrement d'une équipe...) ou encore pour accéder, durant le parcours professionnel, à un nouveau métier au sein de la branche.

La sécurité sociale professionnelle, telle que soutenue par la CGT, exige que le salarié reste rattaché contractuellement à son entreprise (ou aux entreprises de la profession en ce qui concerne les salariés de la presse en région parisienne) lorsqu'il se lance dans une démarche de formation, laquelle s'insèrera dans l'éventail des actions d'acquisition des compétences nécessaires au plein exercice d'un nouveau métier : bilan de compétences, VAE, mise à niveau s'il y a besoin d'acquérir des pré-requis pour suivre une formation complexe, CIF, etc. Pour ce faire, il sera fait appel aux écoles de la profession, mais aussi à tous les des organismes agréés compétents (CIBC, AFPA, centres de formation de l'audiovisuel, universités...).

Les évolutions et reconversions professionnelles auront pour socle les contrats de droit commun (CDI, CDD ou contrats d'usage), ce qui implique le maintien des droits et acquis sociaux portés par ces contrats.

Directeur de la publication : Michel Muller

Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbayard.org, avec Christian Gourdet et Yvon Huet

FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07

filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr

Les modalités des parcours individuels seront définies paritairement, notamment dans le cadre de la CPEFPPP dont la mission doit être étendue à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de tous les salariés de l'information et de la communication travaillant en région parisienne, que ce soit pour la production des contenus, leur impression ou leur distribution. »

De quoi motiver, partout, **des négociations offensives** pour une GPEC synonyme de sécurité sociale professionnelle !

Pour mémoire :

- . L'accord GPEC **Groupe BAYARD**, signé le 22 janvier 2008 par Info'Com-CGT et la FILPAC-CGT.

- . Le n° 2 d'*Informations & Perspectives* : « **GPEC : Mieux vaut prévenir...** » (février 2007) : [Informations & Perspectives n° 2](#).

- . « **Sécurité sociale professionnelle : notre combat fondamental** », dans [IMPAC n° 139](#), octobre 2007, pages 15 à 18.

- . Déclaration des élus Info'Com-CGT des **groupes Bayard et Le Monde** (février 2007) : « Construisons un partenariat inter-groupes en faveur de la sécurité sociale professionnelle » : [Bayard & Le Monde](#).

Bref juridique : Le contrat de travail est un contrat synallagmatique qui fait naître à la charge des contractants des obligations réciproques. **Des obligations s'imposent ainsi à l'employeur par la**

conclusion du contrat de travail.

Certaines inscrites dans le Code du travail, ou issues plutôt des principes généraux du droit, peuvent encadrer la négociation d'une GPEC :

- . L'obligation de **fournir du travail et de rémunérer la prestation** du salarié.

- . L'obligation **d'exécuter le contrat de travail de bonne foi**, article L120-4 du Code du Travail (CT).

- . L'obligation de **protéger la santé physique et mentale du salarié**, article L230-2 du CT. Elle comprend notamment l'adaptation du travail à la personne, « en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ».

- . L'obligation **d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail**, article L930-1 du CT. L'employeur doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ».

- . L'obligation de ne **procéder au licenciement économique d'un salarié que « lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés » et le reclassement est impossible**, article L321-1 du CT.

Ultra-libéralisme

Nouvelles du front social...



Dans *le Figaro* du 18 janvier, la ministre de l'économie et de l'emploi, **Christine Lagarde**, a rappelé l'objectif de 5% de

chômage en 2012, « *qui correspond au taux de chômage structurel* » car « *le rêve serait 0% de chômage mais avec 0% de chômage l'économie serait en surtension* ». Cela mérite quelques

Directeur de la publication : Michel Muller

Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbayard.org,
avec Christian Gourdet et Yvon Huet

FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07

filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr

explications. Dans la pensée économique dominante, le « chômage structurel » c'est celui qu'on ne peut réduire parce qu'il vient du refus des chômeurs de travailler pour des salaires trop faibles. En gros si certains sont au chômage, c'est qu'ils le veulent bien. C'est du moins ce qu'a pu dire l'économiste ultralibéral Robert Lucas, en 1978, à l'*American Economic Review* : « Il y a un élément volontaire dans tout chômage, en ce sens que, aussi misérables que soient les possibilités courantes de travail, on peut toujours choisir de les accepter ». (C'est beau comme un discours du Medef !) Quant au « rêve » de Mme Lagarde qui pourrait mettre l'économie « en surtension », cela signifie tout simplement que si le chômage était réduit à zéro, la pression à la hausse des salaires tendrait vers l'infini, les salariés étant délivrés de la crainte de perdre leur emploi. Un rêve pour les salariés... Un cauchemar pour le capital !

Sur un budget de 200 millions d'euros destiné à faciliter la formation des chômeurs, les Assedic

n'ont dépensé que 51,3% de cette somme. Sur un second budget de 17 millions pour l'aide à la mobilité géographique, l'assurance chômage n'a utilisé que 43% des fonds disponibles. Des chiffres publiés alors que l'accord sur la réforme du marché du travail, signé par le patronat et une majorité de syndicats la semaine dernière, met précisément l'accent sur la formation et la mobilité des salariés selon le modèle de la "flexisécurité". Dans le même temps, les Assedic précisent que 82.000 personnes, sur les quelque deux millions de chômeurs officiellement



comptés en France, ont pu bénéficier de cette aide à la formation. Soit 5% !

L'eurodéputée travailliste Glenis Willmott, auteur d'un rapport réclamant de nouvelles mesures de protection favorables à la santé et à la sécurité des travailleurs



a rappelé que « selon l'agence européenne de la sécurité et de la santé au travail, plus de 140.000 personnes meurent chaque année dans l'Union européenne de maladies professionnelles et près de 9.000 d'entre elles, d'accidents liés à leur emploi ». « Ces chiffres indiquent que toutes les trois minutes et demi, quelqu'un meurt en Europe pour une raison liée à son travail », a précisé l'élue britannique. Appelés à réviser la directive sur les substances cancérigènes, les eurodéputés ont décidé par 361 voix contre 304 d'exclure la silice cristalline de l'amendement. Mme Willmott a averti que ce vote équivaldrait à priver des centaines de milliers de travailleurs de toute protection contre ce produit que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) juge hautement dangereux, assimilé à la classe 1 (préjudiciable à l'homme) des agents cancérigènes. Une majorité d'élus, emmenés par les conservateurs et les libéraux, a en outre rejeté la demande du rapporteur de contrôler et d'évaluer les risques éventuels entourant les nanotechnologies. « Voici une occasion manquée. Chacun ou chacune a droit à des conditions de travail qui assurent sa santé et sa sécurité. Ce droit est inscrit à la Charte des droits fondamentaux que cette assemblée a signée il y a un mois à peine », a relevé Glenis Willmott.

Directeur de la publication : Michel Muller

Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbayard.org, avec Christian Gourdet et Yvon Huet

FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07

filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr