



à **BAYARD PRESSE**

le + syndical

Il arrive d'entendre que les syndicats sont « vieillissants, incapables de se réformer, dogmatiques, archaïques ou trop politiques ». A Bayard, depuis plus de dix ans, vous avez eu à vos côtés une CGT renouvelée.

Quelle différence avec les autres syndicats de l'entreprise ? La CGT unit, défend et syndique les journalistes, les employés et les ouvriers, les agents de maîtrise et les cadres, sans discrimination. Fédéré et confédéré, notre syndicat bénéficie de la solidarité de 18 000 autres salariés (papier, imprimeries, distribution, édition, presse...) syndiqués à notre Fédération, et de 800 000 syndiqués à la CGT. C'est une force syndicale peu commune...

Cette organisation solidaire, voire solidariste, permet d'éviter les divisions entre les statuts, le corporatisme ou la multiplication des syndicats catégoriels qui ne défendent qu'une partie du personnel. Ensemble, nous sommes plus forts, pour défendre les droits et acquis sociaux communs des salariés.

Elire des collègues qui font évoluer les pratiques syndicales, ce n'est pas important, c'est plus que jamais indispensable !

La propagande n'est pas notre fort, mais voici les propositions que nous mettrons en œuvre, si nous sommes élus :

1 - Emploi / Sécuriser les parcours professionnels : une alternative aux suppressions d'emplois et aux licenciements

Depuis trois ans, maintenant, nous sommes signataires d'un accord de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), principalement construit par la CGT et qui a inspiré plusieurs autres accords dans le secteur de l'information, notamment en presse quotidienne nationale. Cette GPEC a l'avantage de nous donner des éléments sur la stratégie d'entreprise, de nous permettre de négocier des évolutions professionnelles et d'établir des plans de formation exigeants...

Malheureusement, la direction de Bayard, crise économique oblige, a bien du mal à mettre en œuvre cette GPEC de bon niveau, concrètement, vigoureusement. Un dernier plan de sauvegarde de l'emploi, heureusement négocié à haut niveau de protection des salariés, et mis en œuvre en 2010, a démontré la fragilité et la trop grande timidité de la GPEC dans notre groupe.

Votez CGT et nos élus agiront :

- POUR relancer sans cesse la GPEC au niveau du groupe, afin de préserver les emplois, dynamiser les formations et évolutions de carrières, porter votre avis sur les choix stratégiques de l'entreprise et du groupe ;
- POUR arrêter l'hémorragie des emplois ;
- CONTRE la course folle à la productivité, destructrice des qualités de vie et de travail ;
- CONTRE la brutalité sociale dans certains secteurs de Bayard et dans certaines filiales.

De même, nous demandons que tout congé maternité et que tout arrêt maladie soient désormais remplacés, afin de permettre le bon fonctionnement des services et de ne pas ajouter une charge supplémentaire, souvent intenable, au travail des collègues présents.

Nous combattons les externalisations ou la sous-traitance, qu'elles soient éditoriales, administratives ou techniques. Nous voulons, d'ailleurs, faire un recensement des activités externalisées, évaluer leurs coûts réels et leur pertinence, obtenir, *in fine*, un rapatriement de la charge de travail quand

les compétences existent dans l'entreprise. Cela préserverait des emplois et permettrait d'améliorer la qualité de nos productions.

2 - Salaires

L'an dernier, notre négociation d'un accord sur les augmentations collectives avait débouché sur un résultat qui pouvait paraître acceptable :

- Somme égale pour tous (60 euros) d'augmentation mensuelle à partir du 1er septembre 2010, soit +1,7% du salaire médian Bayard (3511 euros) et +1,56% du salaire moyen Bayard (3842 euros), et aussi +2,73% sur le salaire moyen des employés, +2,32% sur le salaire moyen des agents de maîtrise, +1,53% sur le salaire moyen des journalistes, +1,40% sur le salaire moyen des cadres, +0,91% sur le salaire moyen des rédactrices/teurs en chef... ;
- salaire mini relevé à 1380 euros (SMIC à 1343 euros)...

Malheureusement, c'était sans compter avec un véritable emballement de l'inflation depuis septembre dernier. A partir des dernières statistiques publiées par l'INSEE, nous avons en effet calculé que l'augmentation réelle des prix s'est élevée, en 2010, à plus de 3%.

Pour les années qui viennent, nous continuerons, chiffres et arguments sérieux à l'appui, de revendiquer une défense, voire une augmentation du pouvoir d'achat des salariés.

A Bayard, la CGT est la seule organisation syndicale à calculer, depuis plus de deux ans, chaque mois, un indice de l'inflation réelle (consultable sur notre site : www.cgtbayard.org), indice FILPAC-CGT qui corrige très rigoureusement l'indice minoré de l'INSEE qui soutient les négociateurs patronaux dans leur stratégie de réduction déraisonnable des masses salariales.

A titre d'exemple, notre indice donne +2,80% d'inflation réelle en février 2011, alors que l'INSEE concède un ridicule +1,7% que certains syndicats prennent pour... argent comptant. La CGT dénonce cette complaisance avec la volonté patronale de « modération » constante des salaires, ce qui entraîne une perte flagrante de pouvoir d'achat.

3 – Formation / Qualification

La formation est déterminante dans la carrière d'un salarié. Elle lui permet de parfaire ses connaissances, d'évoluer vers d'autres fonctions et de suivre les mutations technologiques. C'est particulièrement vrai dans notre secteur d'activité où l'informatisation et le numérique prennent de plus en plus d'importance.

Nous considérons qu'il faut aider les salariés à suivre ces évolutions à travers la formation et la validation de l'expérience dans l'entreprise. Cela amène également à faire évoluer certaines qualifications, pour élargir les compétences.

Votez CGT et nos élus agiront :

- POUR soutenir les salariés qui souhaitent obtenir une formation, y compris en CIF ;
- POUR la requalification des emplois à la hausse, à la faveur des évolutions professionnelles de plus en plus rapides.

Mais aussi, nous veillerons à :

Inciter la direction à investir encore davantage dans la formation, afin de prendre, dans les meilleures conditions, le « virage » du plurimédia dans les rédactions ;
analyser l'émergence et le développement des compétences nécessaires à l'avenir ;
permettre à tout collègue qui le souhaite de pouvoir évoluer vers de nouvelles fonctions, vers un nouveau métier, sans interdit professionnel et avec une formation adéquate ;
promouvoir une autre conception de la hiérarchie et du management, notamment vis-à-vis de la construction commune des évolutions professionnelles...

4 – Pluri-média

Le 23 septembre 2009, les deux délégués syndicaux CGT à Bayard Presse ont terminé une longue négociation sur « les règles concernant la mise en œuvre, les moyens, la formation et les conditions de travail » qui sont associées à la « mutation » de notre entreprise vers un groupe de publication « pluri-média » (papier + numérique), négociation dont ils ont été les premiers et principaux animateurs du côté syndical.

Dans une époque où la numérisation à tout va des contenus rime presque toujours avec la destruction de toutes les règles sociales, l'accord pluri-média de Bayard Presse institue très fermement :

- l'exclusivité de l'élaboration et de la validation des contenus éditoriaux par les seuls journalistes professionnels ;
- l'adéquation totale des qualifications professionnelles des salariés travaillant pour l'internet avec celles de ceux travaillant pour le papier (« print ») ;
- le respect, au plus haut niveau juridique (accord Bayard du 16 mars 2001) des droits d'auteur des journalistes ;

- le volontariat véritable des journalistes et des autres salariés pour leur « contribution multimédia » ;
- le respect intégral des charges et temps de travail contractuels ;
- les moyens importants, et proportionnés aux besoins, de formation aux nouvelles techniques de publication ;
- la mise en œuvre des possibilités d'évolution professionnelle et de formation multimédia pour de nombreuses catégories professionnelles, autres que celle des journalistes : prépresse de *La Croix*, assistantes de rédaction, publicité et promotion, documentation, informaticiens et, nous le demandons in fine, révision (à *La Croix*, sous statut de journaliste)...

Pour mémoire, le préambule de l'accord GPEC du groupe Bayard proclamait : « *La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un élément clé de la gestion des ressources humaines. (...) Le groupe Bayard comme tous les éditeurs de presse est entré dans une phase de changements rapides et majeurs qui remettent en cause les modèles économiques traditionnels. (...) Des modifications impulsées par des évolutions commerciales, technologiques et éditoriales touchent à des degrés divers toutes nos activités. Faire face au futur et consolider l'emploi impliquent de nécessaires adaptations à moyen-terme, liées à ces évolutions de fond...* » La négociation et la signature d'un bon accord multi-média à Bayard Presse, déclinaison logique d'un bon accord GPEC, démontre qu'il n'est pas vain, syndicalement, de faire preuve de vigilance et de persévérance.

5 - Santé / Conditions de travail

Votez CGT et nos élus agiront :

- POUR utiliser les instances du Comité d'entreprise, du CHSCT et de la médecine du travail pour évaluer les facteurs dégradant les conditions de travail (stress, environnement, bruit, charges physiques, travail sur écran ou au téléphone...) et mettre en place des actions visant à diminuer les nuisances ;
- POUR traiter efficacement et rapidement tout cas d'« incompatibilité » entre collègues, de dépression au travail ou de harcèlement ;
- POUR lutter contre l'augmentation de plus en plus inhumaine de la productivité ;
- POUR engager une réforme des organisations du travail (pourquoi pas un peu plus de télétravail, dans la transparence et selon des règles collectives ?) lorsque la charge de travail et de transport est excessive, quand les objectifs sont inatteignables ou ne permettent pas d'effectuer un travail de qualité.

6 - Développement durable

Votez CGT et nos élus agiront :

- POUR étendre la démarche de développement durable initiée à la DEP Enfance Jeunesse Famille (bilan carbone...) à l'ensemble de l'entreprise et du groupe ;
- POUR définir une stratégie de développement durable et engager des actions permettant à Bayard d'être une entreprise écologique et socialement responsable. Cela passe sans doute par l'élaboration d'une charte environnementale et sociale, sous la forme d'un Agenda 21.

Nous préconisons certes une entreprise consommant moins d'énergie et de papier : cela est particulièrement envisageable sur nos activités industrielles induites, nos pratiques commerciales, le parc informatique, les imprimantes et photocopieurs, la gestion de nos déchets, l'éclairage, la climatisation...

Mais l'essentiel est de générer une libre et responsable *participation* des salariés.

« Une entreprise éco-responsable » est l'intitulé de l'un des « chantiers » du « projet du groupe Bayard » ouverts en mars 2010. A Bayard Presse, l'engagement opérationnel dans le développement durable, ou l'éco-responsabilité, doit avoir une double dimension sociale et culturelle. Le chantier « Entreprise éco-responsable » a pour ambition de conduire Bayard à favoriser l'extension de l'expérience positive déjà conduite, pour une part, depuis 2008, à Bayard Jeunesse et à mettre en œuvre l'esprit de responsabilité qui est au cœur du projet de l'ensemble du groupe. La CGT demande la mise en œuvre d'une stratégie d'éco-responsabilité de haut niveau à l'échelle du groupe.

www.cgtbayard.org

Notre charte syndicale

Chacun d'entre nous est parfaitement conscient des difficultés quotidiennes, des inquiétudes, voire des angoisses, que beaucoup connaissent de plus en plus. Transports publics déliquescents, pouvoir d'achat en berne, stagnation sociale, menaces sur l'emploi... Nous connaissons toutes et tous ces conditions dégradées, devenues banales, de nos vies professionnelles. Nous savons que les dossiers de surendettement se sont multipliés, ces dernières années, ce qui est le symptôme le plus grave de la dépression économique et sociale de notre entreprise et de l'ensemble de la société française, pour ne pas parler du restant de la planète... A quoi bon, pour autant, agiter l'épouvantail en permanence ?

Face à la multiplication et à l'aggravation des épreuves, la CGT ne connaît qu'une seule attitude syndicale responsable : défendre et construire, de manière réaliste, concrète, parfois modeste, la protection de celles et ceux qui en ont le plus besoin ; répondre « présent » à toute les demandes de soutien, mais aussi à toutes les propositions de participation ; critiquer, pourquoi pas, mais sans injurier ni claquer la porte de la discussion sous le moindre prétexte ; animer le dialogue social, jusqu'au bout, et savoir contractualiser, par accord, de nouveaux acquis (même insuffisants, mais toujours nécessaires) en faveur des intérêts réels des salariés. Promouvoir toujours et partout, avec vigilance et persévérance, une éthique et une politique de la sollicitude, du soin et de la responsabilité (le *care*).

Dans les deux années à venir, comme depuis de nombreuses années, la CGT mettra en œuvre, plus que jamais, sa méthode syndicale qui se résume dans un mot : paritarisme. Cela suppose esprit critique, mais aussi respect de l'interlocuteur considéré, avec confiance, comme partenaire ; réalisme, certes, mais volonté infatigable de progresser ; force, pourquoi pas, mais priorité donnée à la parole échangée. Point besoin de « méthode Coué » pour porter cette conviction, ni pour animer le dialogue social, ni pour agir fermement si nécessaire. Les accords négociés et signés par la CGT, depuis plusieurs années, ainsi que les solutions individuelles positives obtenues pour certains collègues en souffrance professionnelle, sont les preuves les plus tangibles de l'efficacité de cette attitude.

Myriam Beaudet et Antoine Peillon, délégués syndicaux CGT à Bayard Presse

Notre spirale vertueuse (anti-utilitariste) du développement social durable

Hausse du pouvoir d'achat (hausse des salaires plus forte que l'inflation) ► Croissance quantitative et, de plus en plus, qualitative de la consommation ► Hausse des chiffres d'affaires et donc des marges ► Investissements soutenus et modernisation constante des outils de production (recherche et développement) ► Intérêt global des salariés pour leur travail (salaire, GPEC, formation continue, reconnaissance professionnelle...) + création d'emplois qualifiés (vers le plein emploi) ► Amélioration des performances productives et commerciales des entreprises ► Concurrence loyale et, surtout, régulée (extension européenne, puis mondiale, des lois et réglementations sociales de haut niveau) + coopération internationale ► Mondialisation partageuse des richesses ► Humanité solidaire, pacifiée et heureuse (émancipation)...

Dans *Le Développement durable* (PUF, coll. QSJ ?, nouvelle éd., 2004), Sylvie Brunel montre comment il est à présent nécessaire que, face au manque criant de solidarité, cette notion s'incarne dans un projet fédérateur de lutte contre les inégalités à l'échelle planétaire. Cf. aussi Thomas Piketty, *L'Economie des inégalités* (La Découverte, 1997, 6e édition : 2008) ; Alain Lefebvre et Dominique Méda, *Faut-il brûler le modèle social français ?* (Seuil, 2006) ; D. Méda, *Qu'est-ce que la richesse ?* (Flammarion, coll. Champs, 2000) ; Robert Castel, *L'Insécurité sociale...* (Seuil, 2003) ; Frédéric Worms, *Le Moment du soin ; A quoi tenons-nous ?*, PUF, 2010 ; Patricia Paperman et Sandra Laugier (sous la direction de), *Le Souci des autres ; Ethique et politique du care*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 2005 ; Pascale Molinier, Sandra Laugier et Patricia Paperman (sous la direction de), *Qu'est-ce que le care ? ; Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Editions Payot & Rivages, 2009 ; Carol Gilligan, *In a Different Voice...*, Cambridge, Harvard University Press, 1982 (traduction française : *Une voix différente ; Pour une éthique du care*, Flammarion, collection Champs Essais, 2008) ; Joan Tronto, *Moral Boundaries ; A Political Argument for an Ethic of Care*, New York, Routledge, 1993 (traduction française : *Un monde vulnérable ; Pour une politique du care*, La Découverte, 2009) ; Vanessa Nurock (sous la direction de), *Carol Gilligan et l'éthique du care*, PUF, 2010 ; Fabienne Brugère, *Le Sexe de la sollicitude*, Editions du Seuil, 2008...