



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 trois 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 700 000 autres salariés 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 plus d'un an, nous sommes signataires d'un accord de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), principalement construit par la CGT et qui inspire plusieurs négociations en cours 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 d'ici à 3 ans, de nous permettre de négocier des évolutions professionnelles et d'établir des plans de formation exigeants...

Malheureusement, la direction de Bayard, crise économique et surprenant blocage d'un syndicat obligent, a bien du mal à mettre en œuvre cette GPEC de bon niveau, concrètement, vigoureusement.

Votez CGT et nos élus agiront :

- POUR relancer 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 les éventuels licenciements « contraints » ;
- CONTRE la brutalité sociale dans certains secteurs de Bayard et dans certaines filiales.

De même, nous proposerons 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

La négociation annuelle obligatoire (NAO) pour les augmentations collectives 2009 fut un fiasco, de notre point de vue, du fait de la nonchalance d'un syndicat qui se glorifie d'être majoritaire à Bayard Presse ! 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.

Espérons que nous serons moins seuls...

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 +1,84% d'inflation réelle en février 2009, alors que l'INSEE concède un ridicule +0,9% 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 ;
- CONTRE la déqualification des emplois.

Mais aussi, nous veillerons à :

Inciter la direction à investir 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...

4 - 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 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.

5 - 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 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...

L'essentiel est de générer une libre et responsable participation des salariés.

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 deux 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.

Dans les deux années à venir, comme depuis de nombreuses années, la CGT mettra en œuvre, plus que jamais, cette 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 Beudet et Antoine Peillon, délégués syndicaux CGT à Bayard Presse