

On peut avoir d'autres idées pour durcir l'attitude et montrer que si on vous impose la guerre elle aura des conséquences importantes.

Ces gens-là sont vraiment plein de ressources... pas toujours humaines. Et on voit bien là qui impose la "guerre".

LE CHOIX

Il est extrêmement réduit.

Il est toujours possible de reculer pour éviter l'affrontement, mais il est plus que probable qu'une reculade devrait intégrer l'acceptation des éditeurs réalisateurs dans toute leur définition.

Si nous nous y refusons, il faudra sans doute en passer par l'affrontement et tout faire pour le gagner.

Pour le gagner il faut l'assumer pleinement et le montrer.

Durcir votre position est un des moyens de vous donner plus de chances.

Pourquoi ne pas choisir plutôt la voie de la négociation et sortir de la logique guerrière ?

Autre nécessité, éviter de laisser penser que l'attitude de la direction est totalement fermée et qu'elle refuse tout compromis.

Ce risque serait d'autant plus grand qu'on croirait qu'il s'agit d'une fermeture au service de la défense purement corporatiste des intérêts d'une profession, les journalistes dont fait partie le Président.

Il faut assumer cette rigidité au nom de l'importance de l'enjeu.

Nous sommes avertis, fermeture et rigidité restent au programme, mais il ne faudra pas que cela se voit.

Il ne s'agit pas là d'une question d'argent. Sur la base de l'éditeur réalisateur, il était possible d'aboutir à un compromis satisfaisant sur le sujet.

Il s'agit d'une question de principes et de valeurs qui ne concernent pas que le statut d'une profession, mais notre conception du rôle de la presse dans une société démocratique.

Avec les principes et les valeurs on ne peut pas jouer, même pour obtenir un résultat économique.

La direction de Sud Ouest souhaite trouver un compromis pour la mise en place du NSE. Elle est prête pour cela à tout négocier... sauf ses principes et ses valeurs qui sont au cœur de l'existence même de la presse.

Nous ne sommes plus sur le terrain du quantitatif, il n'y a pas sur ce point de marchandage possible.

Mais nous restons prêts à examiner tout ce qui peut apporter des garanties supplémentaires aux salariés touchés par l'évolution.

... quelque chose comme ça, mettant en avant un combat pour l'intérêt général, la démocratie... Vous serez plus capables que moi de le mettre en musique pour le rendre crédible.

Malgré le constat de la pertinence de la proposition d'éditeur-réalisateur, le Consultant préconise le rejet au nom de la soi-disant atteinte aux valeurs et aux principes fondamentaux touchant au rôle de la presse. Un "...quelque chose comme ça" qui utilise avec un cynisme déconcertant de vraies valeurs à des fins dogmatiques.

Ce document est malheureusement édifiant.

Que sont devenus les grands principes de cette entreprise auxquels Direction et actionnaires sont si prompts à se référer ?

Des générations de salariés ont pris en compte les modernisations successives, négociées par leurs organisations syndicales, permettant ainsi la construction et le développement de cette entreprise devenue un important groupe de presse français.

Négociation et formation ont permis des avancées sociales réussies et une élévation certaine des niveaux de qualification des salariés.

C'est bien le même état d'esprit qui anime aujourd'hui le personnel et les organisations syndicales.

L'intérêt de l'entreprise et de ses salariés voudrait que ce même état d'esprit continue de prévaloir au lieu de laisser les clefs de la gestion d'un conflit à un intervenant extérieur.

BAS LES MASQUES



A maintes reprises depuis deux années, à l'occasion de réunions que la Direction qualifiait de négociations, nous avons alerté l'ensemble du personnel en dénonçant la mascarade et les simulacres de négociation.

Confusément, nous avons le sentiment d'avoir face à nous une Direction guidée par un prompteur, n'ayant aucune intention réelle d'aboutir à des accords paritaires, avec un discours formaté pour atteindre un objectif défini à l'avance mais non avoué.

La réunion du Comité d'entreprise du 24 mars a contraint la Direction à lever une partie du voile sur ses véritables intentions. Pourtant, elle continue d'entretenir le mirage

de la négociation et n'hésite pas à prendre à témoin les différentes catégories de personnel de sa bonne foi et des difficultés qu'elle rencontre à faire entendre raison à la CGT et aux salariés des services techniques. Allant même jusqu'à qualifier leurs comportements d'autisme syndical...

Les masques viennent de tomber ! Un document qui ne nous était visiblement pas destiné est parvenu jusqu'à nous. Ce dernier (voir ci-dessus copie de la page de garde) a été établi par le cabinet HOMME & REDEPLOIEMENT, dont on a pu vérifier les liens étroits avec le cabinet IDRH (conseil officiel de la Direction de la SAPESO sur le dossier NSE). Le cabinet H&R fait part, suite à la réunion du CE du 24 mars, de ses commentaires et des préconisations à mettre en oeuvre pour permettre à la Direction de parvenir à ses fins. Nous publions le contenu intégral de ce document (en gras) que nous avons bien évidemment assorti de commentaires (en italique).

Vous pourrez constater que la mise en oeuvre est déjà avancée.

Comme c'était prévisible, la CGT n'a que très modérément apprécié la position affichée par la direction au moment de ce CE.

Sans commentaire...

Ce rejet de sa proposition qu'elle présente comme une grande avancée et qu'elle a sans doute eu un peu de mal à faire accepter en interne nous remet dans une situation de blocage et de confrontation dont on voit mal l'issue négociée.

On voit ici le thème du blocage, qui avait servi de prétexte à la dénonciation des accords, réapparaître alors même que seules les organisations syndicales FILPAC-CGT, CFDT et cadres CGT ont fait des propositions pour faire avancer le dossier NSE.

La CGT semble avoir choisi la voie de l'affrontement ouvert, même s'il ne semble pas total, pour permettre d'en diminuer le coût pour ses troupes. *La CGT n'a pas choisi, mais se trouve confrontée à l'intransigeance de la Direction.*

Ce n'est plus le moment de discuter de la position choisie. Il faut maintenant regarder comment nous la mettons en oeuvre au mieux.

Nous pouvons avoir un regret qui nous crée une faiblesse que nous aurons intérêt à corriger.

Nous avons pris une position qui avait toutes les chances de nous entraîner dans la guerre, sans pour autant préparer cette guerre.

Le discours guerrier est significatif d'un état d'esprit.

La première étape est d'assumer cette situation. Même si nous devons continuer à afficher notre volonté de négocier, et proposer à tout moment de discuter, ce n'est pas une issue probable, mais un moyen de communication en direction de l'opinion. *Comme nous le disons depuis des mois, tout ceci n'est que simulacre et faux-semblants. Le tout est de faire croire que...*

La CGT a répondu par un durcissement de sa position et par le déclenchement d'hostilités ouvertes qui tranchent après une période de résistance passive et d'attentisme.

A l'évidence, le Cabinet conseil constate que, face à l'ampleur des attaques subies par les salariés, nous sommes restés modérés dans nos actions.

C'est tant mieux parce que le pire serait de revenir à la situation précédente qui risquerait de se prolonger sans la moindre perspective d'issue.

Y en aurait-il pour se féliciter de l'aggravation du climat social ?

Jusqu'ici, nous pouvions avoir l'espoir d'un compromis possible, acceptable par les 2 parties et permettant de faire l'économie de l'épreuve de force.

Aujourd'hui les positions sont clairement inconciliables. Un compromis ne peut s'envisager que par un très fort recul et donc, de fait, la défaite d'un des deux interlocuteurs. La direction de Sud Ouest n'y est pas disposée, nous pouvons penser que la CGT n'y est pas non plus. Bien entendu, si c'était le cas je serais ravi de m'être trompé et il ne faudrait pas laisser passer l'occasion.

Pour ce qui nous concerne, nous pensons toujours qu'un accord paritaire est préférable à un conflit.

Il n'est donc pas souhaitable de retomber dans une situation de guérilla juridique qui ne fait que retarder l'éventualité d'une mise en œuvre unilatérale, sans la menace de laquelle la CGT peut se contenter de statu quo pendant des années.

La dénonciation des accords implique leur disparition de fait en septembre 2005 et n'entraîne aucun statu quo, mais ouvre bien l'éventualité d'une mise en œuvre unilatérale.

Il faut donc accepter l'affrontement et ne pas chercher les mesures d'apaisement tant qu'elles ne règlent pas le fond du problème.

Faut-il vraiment ajouter un commentaire à ce paragraphe ?

LE RAPPORT DE FORCES

La CGT peut faire sauter, sans difficulté majeure un nombre important de journaux. Elle peut s'organiser pour que ça coûte le moins possible aux grévistes en assurant un système de rotation qui permet à chaque fois d'aboutir au même résultat, la non parution.

Si le combat se situe uniquement sur cette question là, il n'y a aucun doute, elle est imbattable, et il vaut mieux capituler tout de suite.

Les choses ne sont heureusement pas aussi simples. Il ne suffit pas d'être capables d'arrêter le journal. Il faut être légitime à le faire et ne pas susciter une trop forte hostilité des autres catégories.

La recommandation est claire. Même si c'est vieux comme le monde, il s'agit d'opposer entre elles les catégories professionnelles et favoriser une hostilité envers les organisations syndicales pour discréditer les arrêts de travail.

Jouer avec la parution du journal n'est pas neutre surtout quand c'est pour faire avancer une position contre les syndicats de journalistes et contre la rédaction en général.

L'éditeur-réalisateur n'est pas une position contre les journalistes. Bien au contraire. Mais personne n'a accepté d'en débattre sur le fond, hormis la section des journalistes SNJ-CGT de Sud Ouest. Nous sommes toujours disposés à le faire.

Les journalistes ne pourront pas cette fois rester en dehors du débat. Il est probable qu'ils vont essayer de monnayer leur soutien, sans être capable d'en garantir la solidité.

Il faudra les fixer dans notre camp en acceptant certaines de leurs demandes, mais en conditionnant leur mise en œuvre à la réussite du NSE.

L'instrumentalisation des journalistes est ici avérée. Pour autant, le Cabinet conseil doute de pouvoir s'assurer la fiabilité de leur soutien.

Les salariés en général pourraient être sensibles au risque pour l'avenir du journal. Même si le résultat de 2004 ne plaide pas en ce sens, ils savent bien que la PQR en général ne va pas très bien. C'est un atout en faveur de la direction.

Il s'agit de tirer profit de la crise de la presse (qualifiée d'atout en faveur de la Direction) pour en faire un moyen de pression sur les salariés.

Reste l'atout de la dénonciation des accords. Même si c'est une arme à double tranchant, elle n'en reste pas moins un élément totalement nouveau qui place la CGT dans une situation inhabituelle et quoi qu'elle en dise plutôt moins confortable.

Comme nous l'avons dit, répété et plaidé, la dénonciation des accords n'est pas le fruit d'un blocage des discussions mais bien une stratégie de mise en place du NSE.

NE PAS CHERCHER À RECULER L'ÉCHÉANCE

Avec les positions en présence, il n'y a plus d'intérêt à attendre. Il faut résoudre le problème, dans ce sens ou dans l'autre avant l'été.

Je le disais quand je pensais qu'il y avait une opportunité de règlement négocié. Je le dis d'autant plus quand il n'y a plus de place pour le compromis. *L'auteur de ce document confirme par cette phrase qu'il est depuis longtemps sur ce dossier.*

Il faut crever l'abcès maintenant.

???

L'attitude dure de la CGT est ce qui pouvait nous arriver de mieux. Il faut tout faire pour qu'elle ne change pas.

Il ne sert à rien de chercher à calmer les choses tant que le fond n'est pas réglé : les positions actuelles impliquent soit capitulation a priori d'une des parties soit un compromis qui sera de fait le résultat d'un conflit avec un perdant.

Quel contraste avec le discours officiel de la Direction sur sa volonté de trouver une issue négociée!!!

DURCIR LA POSITION

Les hostilités sont ouvertes. Il faut prendre les moyens de les gagner.

Il faut donc conforter votre rapport de forces.

La CGT est convaincue que ces non parutions et la perspective qu'il y en ait d'autres va vous perturber et vous faire reculer ou du moins amollir votre position.

Prouvez lui le contraire, prouvez le par la même occasion au personnel en ayant une attitude offensive : répondez à l'agression, sinon par l'agression, mais par un durcissement de votre position.

Vous êtes prêts à discuter, c'est vrai, pas pour autant à accepter n'importe quoi sans réagir, et certaines attitudes doivent avoir des conséquences.

Suggestion appliquée d'ores et déjà à la lettre par la Direction : notes d'information du 29 mars, assemblées de personnel avec un discours adapté à l'auditoire.

Vous l'empêcherez ainsi de revenir à l'attitude d'attente qui nous emmenait à l'échec.

C'est la stratégie du pire qui est préconisée.

COMMENT ?

En considérant officiellement et publiquement que cette fois-ci et jusqu'à nouvelle attitude de la CGT sur le fond on est sorti du cadre de la négociation et on est entré dans l'affrontement.

Que donc vous préparez cet affrontement pour le gagner et qu'à un moment ou à un autre chacun devra se positionner dans un camp.

C'est particulièrement pernicieux. Il faut se mettre en situation de refuser de négocier avec la CGT en durcissant le conflit et en rejetant la responsabilité sur celle-ci...

... et s'en servir pour rallier à la cause de la Direction qui, dans ce cas de figure, n'a pas grand-chose à voir avec celle de l'entreprise.

En envisageant d'aller jusqu'à dire à un moment que dans un souci de conciliation, vous avez choisi une organisation du travail, qui malgré les possibilités offertes par l'outil maintient un vrai atelier prépresse et permet d'offrir une vraie solution à chacun.

Il s'agissait là d'un compromis, qui n'était pas la meilleure solution dans l'absolu, mais qui devait permettre un accord.

Pas de problème, la Direction a déjà exposé ces arguments dans le NSE INFOS n°2..

Si malgré tout, en plus du prix que ce choix représente pour le journal, vous devez également payer celui des non parutions et assumer les risques d'une application unilatérale, ce compromis ne se justifie plus.

Hors d'un accord rapide, vous n'avez plus aucun intérêt à une telle organisation du travail et vous en appliquerez une autre, beaucoup plus efficace et intéressante économiquement, beaucoup moins favorable pour les employés du prépresse et leur avenir.

Dans un tel cas, il n'y a plus d'engagement sur l'emploi de ces catégories. C'était vrai avant la dénonciation des accords puisque la fameuse garantie ne s'appliquait qu'en cas d'accord pour la mise en place d'une nouvelle technique. C'est d'ailleurs ainsi que vous aviez construit votre proposition présentée au CE.

Nous sommes là au cœur de la stratégie préconisée.

Elle justifie pleinement la nécessité de retrouver un accord de garantie d'emploi et de ressources, seule assurance réelle pour l'ensemble du personnel.