



Le Crieur



Spécial élections CSE novembre 2019

www.cgt-ouest-france.fr

Edition spéciale

Élection du Comité Social et Économique

VOTEZ POUR UN SYNDICAT EFFICACE ET INFLUENT !

Depuis le 5 novembre, vous êtes appelés(es) à élire les délégué(es) qui vont vous représenter dans l'entreprise pour les quatre prochaines années. Le syndicat Ouestmédias-com CGT, **grâce à son rapport de force favorable**, a réussi à négocier un accord plus favorable que la loi, pour réguler cette nouvelle instance que sera le CSE à Ouest-France.

Une force de frappe avec toutes et tous

La signature de cet accord CSE est le dernier exemple du **poinds de la CGT à Ouest-France** et prouve, une fois de plus, que nous sommes le seul syndicat dans l'entreprise qui possède la puissance de frappe pour faire reculer la direction.

Cette force, qui nous vient de vous, salariés(es) qui nous faites confiance, et nous soutiennent en adhérant à notre syndicat. Nous l'avons construite depuis des décennies à travers notre capacité et notre détermination à unir toutes les catégories professionnelles, sans distinction. **C'est cette solidarité permanente qui peut faire front** face à une direction toujours prête à créer et à développer toutes les formes de division et d'individualisme.

La CGT ouverte aux évolutions

Mais toujours dans le respect des salariés(es), à travers le dialogue et la concertation. Pour preuve : nous avons travaillé paritaire-ment avec la direction d'Ouest-France quand cette dernière a souhaité moderniser et réorganiser les ateliers industriels à Rennes. Dans la mise en œuvre de cette modernisation, la CGT s'est engagée fortement pour que les 100 emplois supprimés, du fait de l'arrivée des nouvelles machines, ne se traduisent pas par des licenciements. **Et nous avons obtenu gain de cause.**

Journalistes, ouvriers, employés, cadres, le sens du collectif unique dans le syndicalisme !

La CGT est le seul syndicat qui peut faire reculer la direction sur le projet nouvelle organisation de la rédaction (NOR), un projet loin d'être entériné, et qui a pour principal but d'aller vers toujours plus de suppressions de postes, avec l'ambition affirmée de laisser sur le carreau bien d'autres catégories professionnelles. Mais, **pour faire reculer définitivement la direction**, il nous faudra unir toutes les forces vives de l'entreprise. **La CGT mènera ce combat.** Mais, sans vous, il nous sera plus difficile de le gagner.

Rappelons-nous en 2016, alors que la CGT avait appelé, seule, à un mouvement de grève pour une revalorisation générale des salaires, la direction avait proposé de n'augmenter que les catégories techniques de l'imprimerie. Non seulement la CGT a refusé cette proposition, mais a imposé à la direction que le supposé coût d'une journée de grève (600 000 euros) soit **redistribué à chaque salarié(e)** sous forme de prime. Ainsi, tous(tes) les salariés(es) de l'entreprise ont pu bénéficier d'une prime de 230 euros ! Fin 2017, après cinq années de gel des salaires notre syndicat a revendiqué des augmentations pour tous. Il nous aura fallu faire des assemblées générales, houleuses parfois, mais nous n'avons pas changé de cap et avons obtenu 0.5 % et 0.9 % selon les niveaux de rémunération.

Mais la CGT c'est aussi le syndicat qui, avec son travail sans relâche à la tête du Comité d'entreprise, permet à chacune et chacun d'entre vous, de bénéficier des activités sociales et culturelles diverses : chèques vacances, déjeuner, rentrée scolaire, restaurant d'entreprise, voyages, locations de vacances, voyages scolaires, colonies de vacances, etc.

Pas d'avenir sans nous

Nous sommes convaincus que l'ensemble de ce travail social et syndical effectué au quotidien est juste et responsable et que, grâce à votre soutien, la direction d'Ouest-France n'aura pas d'autres choix que d'écouter **vos revendications** si elle veut que ce gros navire continue d'avancer dignement, et avec la renommée qui l'a caractérisée tout au long de son histoire.



Ouestmédias-com CGT

Réagir ? Écrivez-nous à : ouestmediascomcgt@gmail.com



Du poids des mots au choc des rotos, faisons bloc tous ensemble !



N.O.R dans le décor, hors de question !

2019, l'alignement des planètes du groupe

Pour son 75^{ème} anniversaire, Ouest-France s'offre une même plateforme numérique, toute une galaxie : Voiles et Voiliers, Presse-Océan, Le Courrier de l'Ouest et Le Maine Libre. Un nouvel univers commun au détriment de leurs habitants, lié aux zones d'ombre des organisations : « *on avance en marchant* ». Aux zones blanches de la couverture des territoires, « mutualisation des correspondants » des locaux et à quand des équipes ? Aux zones rouges d'un pluralisme agonisant, aux zones arides des droits d'auteur, aux zones noires de l'aveuglement du buzz.

Big Brother/ Big Data

Epier, traquer, tracer, collecter et diffuser à tout va, pour un maximum de données amalgamées dans une seule base de contenu. Et l'ogre est vorace. Il demande encore plus de nourritures, toujours plus de partenaires aux contenus différenciés, recettes de cuisine, chiens et chats, jardinage, citations. L'auberge espagnole.

Les algorithmes colonisent nos contenus créant des dossiers sans intervention humaine, sans aucune plus-value. Ce qui est exactement l'inverse de notre raison d'être, de notre capacité d'analyse et d'enquête. Oui mais, pour cela, nous avons besoin de femmes et d'hommes.

Devenir un Trust d'information, non à une ambition désincarnée. Attention à l'effet Domino. Sans tous les moyens nécessaires ce risque peut coûter très cher à l'ensemble des salariés. Nos fortifications sont fragilisées par ce manque de moyens criant. Notre force c'est notre ancrage local. Alors, où sont nos secrétaires, nos agences, nos commerciaux et nos locaux sur le terrain ? Nos reporters sont devenus des itinérants sur un secteur élargi, qui ne permet plus de conserver un réseau solide, ce lien de proximité avec nos lecteurs est jeté aux oubliettes. Pourtant, nous, nous le jugeons indispensable.

De l'esbroufe

Les organisations de travail connaissent la plus grande déstabilisation jamais vécue. C'est bien une stratégie volontariste du chaos aux repères anesthésiés pour mieux se débarrasser d'une partie d'un salariat remplaçable très prochainement par l'intelligence artificielle et non rentable au capitalisme de l'entreprise. Il y a là une intolérable atteinte à la dignité de chacun.

Mais pas question, pour la CGT, de se laisser manipuler ni de se faire exploiter. La qualité de vie au travail est touchée, au prix d'arrêts de travail, de burn-out croissants qui sont autant de signaux d'alerte d'une entreprise défaillante.

A marche forcée, la direction impose sa loi sans aucune négociation. Grossière erreur. De la poudre aux yeux les ateliers participatifs, tout est déjà tracé ! Bien des métiers disparaissent encore, certains se transforment sans revalorisation ni discussion quand d'autres sont externalisés pour plus de subordination à moindre coût mais toujours au détriment de la qualité. Tandis que les salariés soufflent les bougies de la colère sans avoir droit à une part du gâteau. Alors, « il est l'OR monseignOR » de, non seulement redistribuer, mais aussi d'investir en l'Homme.

La CGT plus que centenaire, elle, continuera de défendre notre patrimoine des acquis et notre dignité de salarié(e). Nous agissons et agirons à chaque fois que chacun d'entre vous en aura besoin. Soutenir et valoriser les hommes plutôt que les machines est notre seul but. Réaffirmons nos valeurs qui nous singularisent.



Buzz first et réseaux sociaux : la grande frénésie

Après un long sommeil et un réveil difficile, le bâillement s'est transformé en un branle-bas de combat. Web first. L'accélération du discours est criante et l'acouphène n'en finit plus de faire résonner un web first désormais strident, dans les oreilles des journalistes. Et, au cas où celles et ceux qui sont chargé(e)s de collecter et de vérifier l'information ne l'auraient pas encore compris, une armée de caporaux parfaitement disciplinés est là pour pousser le volume dès la moindre pause. C'est ça le projet rédactionnel majeur !

Il faut nourrir désormais le lecteur sur le web, son obligatoire terrain de jeu. Soit sur le principe, s'il s'agit de garder une même force mais différenciée sur le papier.

Faire mieux mais moins... Mensonge

Cela mérite de se poser des questions sur ce que représente aujourd'hui le métier de journaliste. Surtout à Ouest-France qui, jusqu'au décès de François Régis Hutin véhiculait des valeurs qui ont fait la grandeur et la force de notre journal. Car, le grand discours sur la force de l'indépendance du journal est toujours là. Que le souci premier de notre grande rédaction est d'être le garant d'une information vérifiée et de qualité, aussi.

Ce sont des préoccupations que nous partageons aussi à la CGT. Mais la réalité dans les faits est toute autre. On nous parle aujourd'hui de produit et non plus de journal. L'information est donc devenue une marchandise comme une autre sacrifiée sur l'autel des réseaux sociaux divers et variés. Cette frénésie du redressement à tour de bras d'un journal qui a pour ambition de devenir l'incontournable support sur internet, en finirait par oublier les préceptes du rôle du journaliste et de la presse dans la société, d'utilité publique, un des rouages de la démocratie.

Une spirale buzz first

Est-ce comme cela que l'on peut redresser la barre d'un navire, qui comme les autres titres, a déjà éraflé sa coque sur l'iceberg du numérique ? Non, juste une nébuleuse qui étouffe la plus-value de notre savoir-faire ancestral qui reste notre identité non négociable. Car alourdir ses entrailles de kilos, voire de tonnes de signes pour espérer se retrouver en tête des référencements du géant Google ne va pas dans le sens d'un avenir de l'information attendue.

D'autant que cette nouvelle logique de spirale buzz first n'est pas sans conséquences sur les conditions de travail des journalistes à qui on impose une connexion permanente, non pas dans un cadre de veille mesuré, mais dans une logique de traqueur de ragots sur facebook ou twitter.

C'est non seulement une perte de temps dans un effectif, à qui on promet de faire plus avec de moins en moins de moyens, mais aussi un grave danger pour le rôle qu'a la presse dans une démocratie. « La liberté de la presse est l'un des principes fondamentaux des systèmes démocratiques qui repose sur la liberté d'opinion et la liberté d'expression ». Nous devons garder à l'esprit ces principes sans devoir faire du mimétisme sous prétexte d'une concurrence et d'une compétition sans limite sur la toile.

Au contraire, sachons conserver, protéger et développer ce qui a toujours été l'âme du journal : ses valeurs historiques, l'engagement professionnel, éthique, et durable de ses salariés qui aujourd'hui paient un lourd tribut, faute de temps pour avoir du recul et de l'analyse, qui sont bien les plus-values de l'information.

Les journalistes sont les premières victimes, les premiers meurtris par cette violence morale de la qualité empêchée. Stop !

Lutter contre la souffrance au travail : nous agissons par tous les moyens

Souffrance au travail, maltraitance managériale, isolement professionnel, discriminations, présomptions de harcèlement sexuel, moral et organisationnel... La CGT tire la sonnette d'alarme depuis de trop nombreuses années auprès de la direction. Il est temps que ces situations cessent. Parmi les chefs de file de ces dysfonctionnements, le secteur de la rédaction, recordman du nombre de remontées négatives de la part des salarié(e)s. Jamais les élus n'ont été autant sollicités pour intervenir sur ces risques psychosociaux.

Mais à chaque fois, le scénario est le même. Le couvercle est mis sur les situations, qui restent camouflées ou étouffées. Les préconisations du CHSCT s'entassent dans les tiroirs, sans que des solutions pérennes émergent. Pourtant le code du travail est clair sur ces questions. Il impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé et la sécurité de ses salariés. Une obligation de résultat (art. L 4121-1).

Nous avons alerté la direction que la CGT allait prendre à bras le corps cette problématique. Que nous ne laisserons pas des irréductibles se moquer de la santé des salariés. Nous sommes prêts à aller au clash sur la question, pour dénoncer cette forme de délinquance professionnelle. Par tous les moyens.

Comme nous l'avions déjà formulé dans un de nos récents tracts, nous vous invitons à nous contacter pour nous faire remonter toutes les situations de souffrance dont vous vous sentez victimes ou que vous constatez. Nous agissons déjà mais nous passons aujourd'hui à la vitesse supérieure.



Deux nouvelles jeunes femmes aux rotatives

Ouestmédiacom CGT est le syndicat qui défend la parité dans l'entreprise. A ce titre, il présente sur ses listes électorales, deux jeunes femmes imprimeuses à Rennes, et une expéditionnaire à l'imprimerie de Nantes.

L'écart en défaveur des femmes en 2018, s'est réduit en moyenne de 1% dans l'entreprise, quelle évolution, dans un siècle nous y serons encore !

5 novembre, 16h47 :

Travail gratuit pour les femmes jusqu'à la fin de l'année. A nos manucures, tricots, canevas et dentelles les filles.



Au 31 décembre 2018, les femmes représentaient 43% de l'effectif (CDD et CDI) contre 40% il y a dix ans. Le chemin de l'égalité professionnelle est encore long. Notamment sur le plan des rémunérations.

Le plafond de verre ne s'effrite même pas et reste toujours aussi inatteignable. Le retard accumulé est tel que, le soit disant rattrapage relève plus d'une aumône que d'une réelle équité salariale. L'effectif féminin reste inférieur à celui des hommes et tend à stagner depuis deux ans dans les secteurs encadrement et rédaction, où les femmes sont toujours à 7 ou 8 points en dessous des hommes. Notons que la rédaction reste toujours sous la domination d'une direction quasi-exclusivement masculine.

Bien sûr des efforts ont été consentis. Des embauches, nominations mais sur des postes aux échelons basiques, alors que pour certains il est nul besoin d'avoir une bonne raison de prendre un voire deux échelons d'un coup. Rien de choquant ?



A chacune et chacun d'entre nous de s'élever

Pourquoi les femmes doivent travailler plus alors que bien souvent elles sont surdiplômées ? Tout simplement parce que certains de ces messieurs ne jugent pas le sujet digne d'intérêt et sans en pâlier le moins du monde. Pas besoin de chercher très loin lorsque un nouveau service est créé et composé uniquement d'hommes. A force de cooptage entre amis, le noyau dur devient stérile à toute création.

Devrons nous en passer par la seule alternative de geler toutes les augmentations chez les hommes tant que les femmes ne seront pas à leur niveau ? A quand l'arroseur arrosé ?

Nous demandons entre autres, toujours plus d'indicateurs, une grille plus détaillée notamment chez les cadres, grand trou noir et un budget spécifique consacré à ce rattrapage. Notre détermination reste solide et nous poursuivrons notre combat contre ce système rétrograde.

Parmi nos revendications

Dans cette entreprise « humaniste », il faut encore se battre. Ouest-France, aux éditos moralisateurs, ne défendrait pas les mêmes valeurs pour ses propres salariés(es) ? A la réunion du 11 septembre, seule la CGT avait une liste de revendications : la diffusion à tous les encadrants(tes) de cet accord, afin que l'engagement de la direction redescende dans les équipes, en est un préalable indiscutable.

- ◆ Suppression totale des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération
- ◆ Obtention d'un budget spécifique consacré aux rattrapages des inégalités
- ◆ Equité dans le déroulement des carrières
- ◆ Combattre les violences sexistes et sexuelles
- ◆ Lutter contre le culte du présentisme
- ◆ Equité sur la durée moyenne entre deux promotions
- ◆ Expertiser les disparités plus justement que par un seul nuage de points du même secteur pour contrer le fait que chez les cadres souvent l'emploi est unique
- ◆ Application du principe de proportionnalité dans les recrutements
- ◆ Engagement de l'employeur et des managers au recrutement du sexe sous représenté quand un poste s'ouvre
- ◆ Mise en place d'équipes de recrutement mixtes et de jurys paritaires
- ◆ Diversification des viviers et canaux de recrutement par l'engagement de l'entreprise à recruter aussi ses futurs salarié-e-s dans les universités, IUT, et dans une gamme plus large de grandes écoles
- ◆ Fixer un objectif chiffré de féminisation des effectifs de cadres à responsabilités
- ◆ Amélioration des conditions de travail (horaires atypiques)
- ◆ Renégociation des critères de classification afin de revaloriser les emplois à prédominance féminine
- ◆ Equité concernant le nombre de primes accordées



Comité social et économique (CSE) Ce qui va changer

Exit le CHSCT ! Exit les délégués du personnel ! Exit le Comité d'entreprise ! Vive le CSE ? Pas sûr. Car en balayant d'un revers de main ces instances, les ordonnances Macron ont voulu donner un coup de « modernité » à des structures que le pouvoir politique considérait comme « archaïques » dans le monde de l'entreprise moderne. Coup de pied aussi dans les tibias du code du travail, considéré comme « trop pesant et restrictif » pour les employeurs. Depuis le temps qu'ils en rêvaient.

Un des éléments pour pouvoir faire avancer cette nouvelle machine, qui réduit considérablement les droits des salariés, c'est ce fameux CSE. Son but ? Regrouper dans une seule instance commune les ex-DP, CE et CHSCT et au passage amputer l'expression des salariés en réduisant le nombre d'élus dans les entreprises. Oui mais avec un cadre pouvant être négocié au sein de l'entreprise avant sa mise en place. C'est ce que nous avons fait à Ouest-France.

Une casse limitée grâce à notre poids syndical

- ◆ **Grâce au poids syndical de la CGT**
Nous avons réussi à limiter la casse, ce qui nous permet de présenter plusieurs listes de candidats(tes) avec une approche dans la cohérence de celle des années passées, tout en respectant la nouvelle règle de la parité obligatoire. Un exercice parfois compliqué surtout dans les catégories où les femmes sont peu représentées.
- ◆ **Ce que prévoit la loi**
Pour la taille d'Ouest-France, 22 élus titulaires et 22 suppléants sans attribution d'heures pour ces derniers. Nous avons réussi à en négocier 25 avec le crédit d'heures prévu par la loi. Ainsi que des heures pour les suppléants (la moitié du crédit prévu pour les titulaires). Autre particularité, la loi prévoit aussi des représentants de proximité (3 à La Chevrolière)
- ◆ **La composition du Comité social et économique**
Une seule instance avec à sa tête, un secrétaire du CSE. Trois secrétaires-adjoints : Activités sociales et culturelles (ex-secrétaire du Comité d'entreprise) ; Santé-sécurité-conditions de travail (ex-secrétaire du CHSCT) ; Vie au travail (nouveau périmètre représentant les délégués du personnel).
- ◆ **L'ex-CHSCT devient le CSSCT (Commission santé, sécurité et conditions de travail)**
Avec son fonctionnement spécifique, nous avons réussi à négocier un schéma de fonctionnement quasi-similaire à l'ex-CHSCT. La différence majeure : les réunions plénières disparaissent et deviennent des réunions de la commission CSSCT. Et le nombre d'élus est réduit de moitié par rapport à l'ex-CHSCT
- ◆ **Quel fonctionnement ?**
Ces trois secteurs de représentation des salariés se retrouveront lors de réunions mensuelles communes. Et c'est là, LA grande différence. Car tous les sujets seront désormais abordés au cours d'une seule et même réunion... Vu le nombre de dossiers, de réorganisations, d'évolution à Ouest-France, les réunions plénières pourront vite devenir des réunions fleuve, avec le risque de ne plus pouvoir aborder les sujets sur le fond à cause d'un déficit de moyens et de temps.

La CGT sera plus que jamais présente

Avec cette nouvelle « modernité » visant à faire un grand nettoyage structurel, et « éviter une multiplication des réunions et des instances dans les entreprises », l'objectif des ordonnances Macron est d'étouffer lentement, en amputant les moyens et le temps, la représentation des salariés, considérée comme un frein dans la progression des entreprises. Et avec tout ça, la remise en cause des acquis et des droits arrachés grâce à notre lutte syndicale. Tout cela ne fait que renforcer notre engagement. C'est la raison pour laquelle la CGT sera plus que jamais présente.

*La CGT, le syndicat de
tous(tes) les salarié(es)*



Nos candidats(tes)

Collège Ouvriers/Employés



Olivier Heurtault
Imprimeur



Anne-Marie Fouque
Secrétaire d'agence



Franck Guillot
Imprimeur



Julie Blanchet
Imprimeure



Pascal Hirel
Imprimeur



Fabienne Bleuzen
Imprimeure



Morgan Kergus
Imprimeur



Yannick Louarn
Technicien maintenance



Michel Pottier
Imprimeur



Loubena El Mrissani
Ouvrière d'imprimerie



Bertrand Corvez
Imprimeur



Ellora Devaux
Imprimeure



Marc Jarnoux
Imprimeur



Odette Oger
Secrétaire d'agence



Denis Dupart
Technicien maintenance



Fabrice James
Ouvrier des expéditions

Collège Journalistes



Sylvie Roussine
Rédactrice/SR



Serge Papail
Rédacteur/SR



Sylvie Baslé
Secrétaire de rédaction



Wissem Aguir
Secrétaire de rédaction



Karine Ollivier
Secrétaire de rédaction



Frédéric Rousseau
Secrétaire de rédaction



Myriam Guillimin-Bobinet
Secrétaire de rédaction

Collège Cadres



Jean-Claude Colin
Cadre Services généraux



Patricia Vieillescazes
Resp. Photothèque



Jean-Charles Collet
Cadre Services généraux