



Chantier de démolition



Comme il l'avait annoncé, le gouvernement a mené tambour battant sa réforme de la législation du travail. Son ampleur est telle qu'on ne pourra pas en détailler les 117 mesures ici. Mais il est important de prendre conscience que nous sommes tous exposés à en subir les conséquences. En cette période de difficultés économiques, les dirigeants ne se priveront pas de puiser dans ce bel arsenal, pour redresser la situation sur le dos des salariés.

Cette réforme est le symbole d'une nouvelle ère, « premier volet d'un vaste projet de rénovation de notre modèle social », comme le définit la très riche ministre du Travail Muriel Pénicaud, « avec comme première urgence de donner la liberté d'initiative et d'entreprendre aux entreprises pour leur permettre de s'adapter et créer des emplois. »

Mais derrière ce discours de façade se cache une autre réalité : celle d'inverser la hiérarchie des normes et de remettre en cause le fameux principe de faveur institué et mis en œuvre à partir de 1936 et surtout en 1946. Pour simplifier, ne plus garantir un plancher de référence, par exemple le Code du travail, dont pouvait bénéficier les salariés, au profit de négociations en entreprise. C'est-à-dire, par exemple, que si le Code du travail interdisait de licencier, dans telle ou telle situation, un accord pourrait permettre à l'entreprise de passer outre. Donc des accords d'entreprise qui pourront être moins-disants que la loi.

On peut ainsi imaginer que soient remis en cause ou amputés, le 13e mois, les RTT, les primes, les congés exceptionnels, les indemnités de licenciement, le temps de travail, etc. La liste est longue. Si l'on y associe un autre dispositif prévu dans les ordonnances, celui du démantèlement des instances représentatives du personnel, on peut imaginer aussi, dans ce contexte, avec moins d'élus disposant de moins de moyens, couvrant un périmètre plus large, la longueur du tapis rouge qui se dresse devant nos dirigeants aujourd'hui.



Pas de fatalisme cependant. La CGT a déjà déposé des recours en justice contre ces ordonnances, et saisi à nouveau l'Organisation internationale du travail. Elle appelle aussi à une riposte continue.

Pas de fatalisme cependant. La CGT a déjà déposé des recours en justice contre ces ordonnances, et saisi à nouveau l'Organisation internationale du travail. Elle appelle aussi à une riposte continue.

Le prochain numéro du **Crieur** sera principalement consacré au déploiement du mirage EIDOS.

Industriel : Dans l'imaginaire collectif, le secteur industriel passe pour un privilégié, autant en termes de salaire que de temps de travail. Pourtant le moindre recrutement s'apparente à un chemin de croix, que ce soit pour un poste de responsable de production, qu'on recherche depuis 13 mois, ou de technicien, pardon ingénieur, de maintenance, pour lequel les annonces s'enchaînent dans les pages du journal. A se demander si les candidats ne s'enfuient pas en découvrant l'ampleur des contraintes qui les attendent. Ou la modestie de leurs contreparties. Le « modèle social d'Ouest-France » a du plomb dans l'aile et ne fait plus rêver.

Recentralisation des SR. Quand on demande une augmentation à la direction ça lui hérissé le poil (voir ci-contre). Mais quand il s'agit de contraindre des salariés à être mutés, elle n'hésite pas à mettre la main au porte-monnaie. Par exemple la recentralisation des SR dans les départements. « *Un échelon supplémentaire pour ceux qui resteront sur site et deux échelons pour ceux qui déménageront* » propose t-elle. Quant à l'organisation qui sera mise en place derrière, pas de réponse... C'est plutôt sur cette question que la direction devrait plancher. A l'heure où elle met en route son grand déploiement dans les départements, ce que les salariés aimeraient savoir c'est à quelle sauce ils vont être mangés.

Salaires : mais si, nous avons eu raison !



Le tract que nous avons récemment diffusé a suscité une réaction offusquée de la direction qui ne vous aura pas échappée, si vous avez pu la décrypter. Pouvait-elle faire autrement, lorsque nous écrivions que seule la lutte des militants CGT peut la faire plier ? Peut-on lui en vouloir ? Elle a juste fait son boulot pour sauver la face. Et nous le nôtre : défendre les intérêts de TOUS les salariés, en usant du moyen de pression le plus efficace, la grève. Sinon, nous pourrions négocier en papotant aimablement et

refaisant le monde autour d'une table. Mais le résultat ne serait sans doute pas à la hauteur de vos attentes...

C'est pourquoi nous persistons à dire que OUI c'est grâce à l'engagement des militants et sympathisants CGT que TOUT LE MONDE (sauf les plus hauts salaires...) a vu sa fiche de paie revalorisée, alors que la position de la direction était depuis le début : **zéro**.

Bulletin de Salaire	Janvier 2018
QUESTMEDIAS-COM CGT	Du 01/01/2018 Au 31/01/2018
10 rue du Breil 35051 Rennes Cedex 9	Convention collective : Syndicats CGT de la PQR Qualification : Militant actif Coefficient : 286,754



Vous pensez être incollable sur le sujet ? Ou au contraire tout ceci vous semble totalement abscons ? Nous avons concocté ce petit quiz « ludique » qui devrait vous aider à mesurer les conséquences des ordonnances Macron sur votre vie professionnelle. On joue ? Allez, on est sympa, on vous donne les réponses.

Eidos : le sauveur débarque

L'outil miracle est de retour. Et sera même déployé dans les départements à partir d'avril. Même si la direction reconnaît que ses performances ne sont pas à la hauteur de ses espérances, n'empêche qu'il sera bien celui qui va permettre de décapiter les effectifs. D'ailleurs, cette question ne se discute même pas. Une condition préalable à toute réflexion sur la pertinence d'un changement de cap et des moyens humains nécessaires pour sauver un bateau qui prend l'eau.

Un changement de cap qui, pourtant, devrait inciter la direction à remettre en cause la manière dont elle compte mettre en œuvre sa politique de l'internet, notamment payant. Pour preuve, le dernier test dans le Calvados, auprès de presque 12000 abonnés papier, est un gros flop. L'offre tout numérique à 3€ par mois n'a interpellé que 14% des abonnés... Avec au bout 56 qui ont accepté l'offre.

La direction a donc pris la décision de revoir sa communication... Enfin une bonne nouvelle.

Mon salaire risque-t-il d'être diminué ?

OUI NON

Pour « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ». En ligne de mire, les primes, le treizième mois, et pourquoi pas l'indemnité de départ en retraite. **Ouest-France** pourrait ainsi renégocier des éléments de rémunération au dessous de ceux prévus pour la branche, à l'exception des salaires minimums.

Le «CSE» me représentera-t-il aussi bien ?

OUI NON

Le Comité Social et Economique, cette nouvelle instance qui remplacera à elle seule le CE, le CHSCT et les DP, comprendrait, à **Ouest-France**, deux fois moins de membres qui bénéficieraient chacun de moins d'heures de délégations. Cela répond-il à la question ?

Le CDI de chantier, c'est comme un CDD ?

OUI NON

Oh, c'est pire ! Pas de date de fin, prolongation en cas de nécessité sur un autre projet, le contrat n'existe qu'en cas d'effectif d'entreprise insuffisant, il se poursuit malgré les retards, facilité de licenciement, pas de prime de précarité. Ouf, enfin un contrat sur mesure pour **Ouest-France**.

Le télétravail, ça sera bien, non ?

OUI NON

Oui... Mais non. Parce qu'il ne sera plus encadré par un avenant au contrat de travail. Parce que la prise en charge des frais inhérents au travail à domicile n'est plus obligatoire. Bon, à **Ouest-France**, ce n'était déjà pas le cas. Parce que rien n'est prévu pour la prévention des risques psychosociaux, notamment par le droit à la déconnexion. Et le travail collectif là-dedans ?

M'obligera-t-on à travailler 48h / semaine

OUI NON

Si un accord d'entreprise le permet, et sans avenant au contrat de travail, non seulement on ne vous demandera pas votre avis, mais en cas de refus vous risquez un licenciement ordinaire. Enfin LA solution pour ne plus s'encombrer des bordereaux de temps de travail à la rédaction d'**Ouest-France**. Ça ne va pas changer grand-chose, finalement.

Risquerai-je d'être plus facilement licencié ?

OUI NON

La *rupture conventionnelle collective* peut être proposée en l'absence de motif économique, et sans les contreparties de reclassement, formation ou priorité de réembauche, d'un plan de départ volontaire. A **Ouest-France**, la direction ne cache pas son objectif de réduire la masse salariale dans tous les secteurs. Comment ?

Le droit des femmes est-il aussi menacé ?

OUI NON

Les entreprises avaient l'obligation de négocier l'égalité professionnelle, et risquaient des sanctions en cas de manquement. Un tel accord a été signé à **Ouest-France**. Mais un nouvel accord d'entreprise peut désormais les dispenser de cette obligation. L'accroissement de la flexibilité permettrait de supprimer certaines dispositions qui, de fait, concernent plutôt les femmes, tel que le congé pour enfant malade.

SIGL, c'est QUE pour les mecs,

du moins on pourrait le croire, car la domination masculine est véritablement écrasante. L'argument du milieu industriel ne tient pas : à Chantepie, des femmes ont intégré la production sans problème. Des candidates suffisamment qualifiées ont postulé aux derniers recrutements. Notamment celles qui ont déjà travaillé sous contrat ou en intérim à La Chevro-

lière, qui ont des qualités unanimement reconnues de leurs collègues. L'accord d'égalité professionnelle **doit** être appliqué. Ce n'est pas une option, c'est une **obligation**. En DP, la direction réfute toute volonté discriminatoire. Dont acte. Alors qu'elle applique ce qu'elle signe.

2.1 - Recrutement

L'entreprise renforcera la mixité dans les différentes instances de recrutement et de reconversion collective.

Pour favoriser le rééquilibrage de la répartition entre hommes et femmes dans les catégories professionnelles et certains métiers fortement masculinisés ou fortement féminisés, la direction s'engage, à compétences et profil équivalents, à choisir le candidat du sexe le moins représenté dans sa catégorie.

