



## Je rêvais d'un autre monde...

### Covid-19 ou la chronologie de la tromperie et du mensonge

- 9 janvier 2020.** Premier décès à Wuhan en Chine.
- 21 janvier.** Pour la ministre de la santé, Agnès Buzyn, le risque d'introduction en France est « faible et notre système de santé est bien préparé. »
- 24 janvier.** Trois premiers cas de Covid-19 en France.
- 26 janvier.** Selon Agnès Buzyn, la France dispose de dizaines de millions de masques en stock, et les choses sont déjà programmées.
- 17 février.** Rassemblement évangélique à Mulhouse. Un millier de personnes contaminées par le Covid-19.
- 18 février.** Olivier Véran, nouveau ministre de la Santé déclare que la France est prête avec « un système de santé extrêmement solide ».
- 25 février.** Mort du premier Français.
- 26 février.** Pour Jérôme Salomon, directeur général de la santé, au sujet des masques pour les soignants, « pas de pénurie à redouter ».
- 3 mars.** Plus de 200 cas identifiés en France.
- 9 mars.** Rassemblements de plus de 1000 personnes interdits.
- 12 mars.** Fermeture des crèches, écoles, collèges, lycées et universités. Mise en place d'un mécanisme « exceptionnel et massif » de chômage partiel. Les salariés sont encouragés à pratiquer le télétravail. Le premier tour des élections municipales est maintenu.
- 14 mars.** Fermeture de tous les lieux publics "non indispensables".
- 16 mars.** Début du confinement.
- 600 médecins portent plainte auprès de la Cour de justice de la République (CJR) contre A. Buzyn et E. Philippe, pour « négligence coupable » et « mensonge d'Etat ».
- 13 avril.** Confinement prolongé jusqu'au 11 mai.
- 11 mai.** Déconfinement avec mesures de distanciation sociale.

Au 23 juin, 19 212 personnes sont décédées à l'hôpital depuis le début de la pandémie. Sans compter celles dans les Ehpad. Pour un risque qui avait été déclaré faible et une riposte bien préparée... Les citoyens n'ont plus que leurs yeux pour pleurer.

Ce 15 avril 2020, dimanche de premier tour des élections municipales sur fond de pandémie Covid-19, les résultats sont moins attendus que l'allocution du Président Macron. Après nous avoir envoyé accomplir notre devoir de citoyen, dans des bureaux de vote potentiellement irradiés par un sournois virus, le Président a-t-il fait le sien, celui de nous protéger ? Non. Sous couvert de mesures dites « adaptées », nous avons l'impression d'être traités comme de la chair à canon. La FILPAC a, comme beaucoup d'autres, elle aussi payé un lourd tribut en voyant plusieurs de ses militants succomber à ce virus. Le début des mensonges d'Etat.



### A bout de souffle

Le confinement, tel un couvre-feu sans fin, est venu s'abattre sur une situation qui, quelques semaines plus tôt, ne revêtait, pour certains dirigeants nationaux, que des aspects mineurs. La guerre venait d'éclater.

Et pendant que les masses silencieuses attendaient les annonces de l'Elysée, entre deux recettes de cuisine, scotchées devant une presse audiovisuelle de série B avide d'audimat, les sacrifiés au service de la nation œuvraient dans la fournaise, à bout de souffle.

L'économie s'est arrêtée. Surtout celle des petites entreprises, artisans, petits commerçants, restaurateurs... Des Caddies indécents se sont remplis de citernes d'eau pour assurer la survie individuelle dans les décennies à venir. La bourse a joué au yoyo. Les longues traînées blanches des Boeing et des Airbus ont disparu du ciel. Les Ehpad se sont transformés en salles mortuaires. Les cris des cours récréation se sont arrêtés. Les artistes ont été bâillonnés comme le jambon, et se sont résignés à déclamer leur soutien et leur désarroi sur les balcons. Le personnel hospitalier s'est mis à pleurer à visage découvert.

Mais le pays a tenu bon. Grâce à la sagesse, la docilité, la solidarité et la peur face à la terreur du monstre. Anesthésié de mensonges, le peuple n'a pu empêcher l'ouverture d'une brèche vers une transformation profonde de la société moderne. Ce drame planétaire a reconfiguré un monde que nos dirigeants n'auraient jamais imaginé bâtir dans un temps aussi court. Un microscopique fléau d'armes virulent et incandescent, qui a choisi définitivement de brouiller des codes encore balbutiants du 3<sup>e</sup> millénaire.

« Le monde d'après ne sera plus celui d'avant »

Espérons que les sirènes du capitalisme écoutent et entendent cette « marxisme » du Président Macron.

Les patrons en rêvaient. Le Covid l'a fait. Certes, il est malvenu de jouer sur les mots de cette manière, tant cette pandémie a généré de la douleur. Mais la période de confinement a reconfiguré des cartes qui étaient dans les cartons de nombreuses entreprises. Et le processus d'enfermement a accéléré les choses.

Le confinement est devenu un vaste laboratoire pour tester de nouvelles organisations de travail. Le télétravail en est une composante majeure. Ce n'est pas une nouveauté car beaucoup d'entreprises le pratiquaient déjà. Mais la principale différence avec les organisations déjà en place est que cette nouvelle forme de travail est venue démontrer que, dans des conditions d'organisation de substitution, elle pouvait conduire à la marche d'une entreprise dans des conditions quasi-normales. Ces entreprises ont compris depuis longtemps que le collectif de travail et les coûts engendrés par les locaux professionnels et les déplacements étaient un frein à leur rentabilité. Elles misent aussi sur l'adhésion des salariés quant à leur souhait de nouvelles formes d'autonomie et d'indépendance, par rapport au schéma classique de travail qu'ils considèrent souvent comme une contrainte forte dans l'exercice de leur métier.

Mais attention tout ceci n'est qu'un leurre dès lors que le télétravail devient une règle incontournable et imposée. Il est primordial d'en mesurer ses effets, de l'adapter, le rendre compatible avec la législation du travail et les règles collectives. Qu'il soit à disposition du salarié s'il le souhaite, et qu'il soit en capacité d'en mesurer les limites. Ce sera un combat majeur pour les années à venir pour le bien être de tous, et pour la solidarité et le collectif, tout en continuant de se battre pour faire respecter les règles dans les organisations classiques qui doivent rester la norme de référence.



### Le taylorisme du virtuel... Et un pied de nez au collectif

Sans accord ni négociation imposer le télétravail revient à bafouer les droits des salariés. Nous devons donc encadrer cette nouvelle forme de travail afin de protéger ceux qui y aspirent. Le télétravail est un puissant révélateur des profonds bouleversements du travail liés au développement du numérique. Beaucoup d'entre nous y sont désormais éligibles, la preuve en a été faite avec la crise sanitaire.

**Les conditions de travail.** Dans le cas des entreprises qui ont déjà opté pour le télétravail, on observe que la journée démarre généralement plus tôt et finit plus tard qu'un horaire « normal ». L'absence de sollicitation des collègues donne au salarié une impression d'une plus grande concentration. Il peut être conduit à fractionner son temps entre des périodes de travail et personnelles. Pour autant, la législation sur la durée du travail et la durée du repos quotidien et hebdomadaire doit être respectée.

Comment cadrer ce temps de travail ? Ces outils numériques sont aussi des traceurs indélébiles. A combien de jours devons nous mettre le curseur ? L'autonomie, la responsabilité et la souplesse d'organiser le travail restent contraints à la législation.

**La protection du salarié et de son employabilité.** Cela doit commencer par un avenant au contrat de travail, car il s'agit d'un changement d'organisation, et de garantir une couverture des accidents éventuels (accidents de travail) comme en travail présentiel. Le télétravail doit être un choix du salarié. Il doit être averti et conscient des conséquences afin de rester dans la course de l'employabilité. La formation en sera donc l'enjeu majeur. Une présence régulière dans la communauté professionnelle, qualifiée aujourd'hui de « présentiel » afin d'entretenir le lien, est également indispensable.

**Les dangers.** Ils sont bien présents : dépassement du temps de travail, pression personnelle et charge mentale. Ce qui est accentué pour les femmes, avec notamment les charges domestiques. Un écueil de plus à l'égalité professionnelle et à l'évolu-

tion de carrière. Attention aux raccourcis qui pourraient laisser croire que le télétravail permet de gagner du temps sur sa vie personnelle. C'est un leurre, car la culpabilité fera surcompenser le salarié volontaire et investit. Si les entreprises y sont favorables, c'est bien parce que la rentabilité, n'en est que meilleure.

Faire le choix du télétravail partiel, ne doit pas pallier l'économie de la garde d'enfant, cela ne doit pas supprimer des emplois. Il ne doit pas non plus être une échappatoire à un environnement de travail toxique.

**La défragmentation du travail.** Il s'agit d'une réorganisation du travail avec pour but d'optimiser et d'accélérer son exécution. Ce qui permet d'augmenter toujours plus le nombre de tâches.

Cette nouvelle forme de travail tend davantage à une déstructuration des droits des salariés qu'à une augmentation de liberté professionnelle. Derrière, se cache une délocalisation massive des emplois, une mise en périphérie de certaines catégories de salariés, une externalisation des tâches et fonctions, des fermetures de sites, une dérive vers des jours flottants. Il est question de la réduction de la masse salariale. Une charge de travail accentuée par la pression, même à distance, via un management plus autoritaire couplé au renforcement du système pyramidal. De consignes contradictoires aux pressions personnelles du salarié, il n'y a rien que l'entreprise qui y gagne au final.

Entretenir le lien social c'est faire partie de la communauté travail. Cela contribue à cultiver, aussi, ses connaissances de l'entreprise et ses évolutions.

### L'impact à Ouest-France

#### 19 mars.

Mise en place du chômage partiel du 19 mars au 18 avril dans le but « d'ajuster les effectifs à la charge de travail » et s'adapter à la baisse des revenus. Ce chômage peut aller jusqu'à 100%. 550 personnes sont concernées.

- ◆ **Services concernés** : administratif, commerciaux, informatique, secrétaires d'agence.
- ◆ **Les journalistes** ne rentrent pas dans le dispositif afin de « préserver les forces éditoriales ». Ils sont invités à travailler si possible en télétravail. Sont concernés, les rédacteurs et les SR web.
- ◆ **Maintien du salaire.** 70% du salaire versé par l'Etat. Ouest-France décide de compenser le différentiel pour atteindre les 100%.
- ◆ **Arrêt de travail « garde d'enfants ».** Aucune marge de manœuvre d'Ouest-France. C'est la Sécurité sociale. Conditions pour y souscrire : possibilité de télétravailler.
- ◆ **Congés et RTT.** Ils sont maintenus. Pas de mise en congés d'office.
- ◆ **Masques.** 15 000 distribués au siège et à l'extérieur, avec une priorité pour le service industriel.
- ◆ **Hexoméline.** En remplacement du gel hydroalcoolique. 580 flacons pour le siège, l'extérieur et les filiales.
- ◆ **Ménage.** Il n'est pas renforcé. La meilleure protection ; « se laver les mains.

#### 30 mars.

- ◆ **Arrêt de la rotative** Nohab 3 à la Chevrolière à cause du regroupement d'éditions. Ce qui représente 50% d'activité de moins pour le personnel. Chômage partiel mis en place.
- ◆ **SR print.** Chômage partiel dans 8 départements. Télétravail mis en place.
- ◆ **Sports.** Passage à mi-temps dans les départements uniquement.

#### 9 avril.

- ◆ Cas de Covid-19. 45 suspicions à la rédaction. Personne à l'industrie. Aucun chiffres pour les autres secteurs et les filiales.

#### 16 avril.

- ◆ Les 100 000 masques commandés sont sur le point d'arriver
- ◆ Prolongation du chômage partiel jusqu'au 10 mai.

#### 14 mai.

- ◆ Le télétravail reste la priorité

#### 2 juin.

- ◆ Le déconfinement s'accélère à la rédaction. Objectif : 100% de présentiel pour fin juin.

La crise sanitaire aura marqué les esprits au fer rouge. Avec une économie qui s'est effondrée du jour au lendemain, les salariés d'Ouest-France n'ont pas été épargnés non plus. Chômage partiel, télétravail, arrêts de travail, travail en confinement d'atelier pour assurer la production, tout le monde a été impacté. Brutalement. Et l'est encore aujourd'hui.

Ce basculement imprévisible a modifié de nombreux paramètres dans les organisations. Et même si des dispositifs d'adaptation ont été mis en place par la direction, ceux-ci ont généré du questionnement, de l'incohérence et aussi de la souffrance.

**Chômage partiel.** Il est tombé comme une massue dans de nombreux services. Le but était d'adapter la baisse d'activité due aux regroupements d'éditions, de la mise en sommeil des activités de promotion, de vente et de marketing, etc. Mais également au service industriel soumis à la double contrainte éditions limitées et règles sanitaires. Un chômage partiel qui s'est étendu sur une fourchette de 0 à 100%. Tout ça dans le flou le plus total... A aucun moment les salariés n'ont pu avoir une idée de la répartition de ce pourcentage dans leur activité. Un calcul aléatoire qui souvent aussi ne correspondait pas aux besoins du service. Des salariés se sont retrouvés submergés par des charges de travail inadaptées, ou impossibles à réaliser, ou ont dû absorber des compilations de tâches générées par leur absence.

Autre fait marquant, la souffrance ressentie par des salariés qui se sont sentis littéralement abandonnés, sans aucun contact avec leur hiérarchie, malgré nos incessantes réclamations et les promesses de la direction. Des situations de laissés pour compte qui ne seront pas sans effet sur le plan des risques psychosociaux.

**Télétravail.** Comme partout en France le confinement a servi de laboratoire. Et particulièrement à Ouest-France où un accord était sur le gaz. Outre les services administratifs, l'informatique ou commerciaux, la rédaction a également mis le pied dedans. En ce faisant un peu tirer l'oreille au début sur les aspects de protection et de sécurité, sur le terrain et dans les rédactions. Avec beaucoup d'incohérence sur les notions de priorité rédactionnelles, donnant à la hiérarchie locale carte blanche sur ces aspects. Et on sait ce que ça peut don-

ner tant la question humaine peut parfois être mise sous le tapis au profit de la visibilité de sa propre édition ! Les correspondants de presse en ont aussi fait les frais, eux qui, non salariés du journal pouvaient bien faire le « sale boulot ».

A noter aussi les formes de « ruptures » dans la communication et le traitement des sujets, observées entre ceux qui allaient travailler sur site et ceux qui avaient souhaité rester chez eux. Ca peut payer de rester près du Bon Dieu... Et sans être provocateurs, certains ont profité de la brèche. « As usual » comme on dit un peu plus haut derrière la Manche.

**Au casse-pipe.** Et puis il y a eu celles (eh oui !) et ceux qui sont œuvré sous les hauts fourneaux aux rotatives avec un maigre masque, confinés, eux, dans les cabines pour assurer la production quotidienne. Avec parfois des coup de gueules (justifiés) pour dénoncer les abus de la Rédaction en chef, étriquée dans ses éditions départementalisées. La règle ? Eviter les changements de bandes dans une organisation déjà suffisamment compliquées comme ça. Facile quand on n'est pas là pour voir. Un peu de respect, non ?

**Service médical.** S'il y a bien un service qui mérite d'être salué c'est bien le service de santé au travail. Un travail sans relâche H24, week-end compris, pour organiser les règles sanitaires, négocier et contourner les truands pour l'approvisionnement en masques, communiquer sur les procédures, recevoir les coups de téléphones de salariés angoissés ou malades, approvisionner les sites extérieurs... On en oublie certainement. Chapeau bas mesdames les infirmières et monsieur le médecin. Et respect.



## La plateforme Infocale à visée nationale sort du chapeau du confinement



2007, de la disparition du métier des Typos est né le portail d'Infocale, dédié aux associations et administrations. Ils annoncent eux-mêmes leurs événements locaux. Le contrat : une parution à la date choisie dans le journal Ouest-France, qui reste sur le site Ouest-France.fr dans la rubrique Agenda et mise à disposition pour les journaux de Publihebdo. Les secrétaires d'agence d'Ouest-France, depuis le début, ont eu pour tâche de modérer et valider toutes ces annonces. Quand sera-t-il demain, avec la réduction naturelle des effectifs ? Qui reprendra le flambeau ? Les robots de l'intelligence artificielle ? La plateforme numérique groupe sous l'url commune : ouest-france.fr, accueille les Journaux de Loire, Voiles et Voiliers etc. et pourrait agréger Infocale. Ce projet était dans les cartons des missions du groupe. La crise sanitaire aidant et avec la collaboration d'Additi, les professionnels sont désormais invités à nous rejoindre. L'idée est de construire une base de données unique pour devenir le leader du grand ouest afin d'atteindre le marché national.

### Mutualisation quand tu nous tiens !

L'implantation du site Infocale au cœur de la plateforme ouest-France.fr pourra ainsi nourrir des initiatives de la Rédaction et de la Direction Commerciale et Marketing. Est-ce à penser une nouvelle ligne éditoriale dictée par la DCM ? La problématique majeure relève de l'identification qui en sera faite entre l'éditorial et le commercial. Ou des clics supplémentaires pour le calcul de l'audience de la Presse au niveau national. Les publicités locales fondent déjà comme neige au soleil. Est-ce à penser

la fin de la publicité dans le journal, elle dont nous avons pourtant tant besoin ? Et que dire pour l'avenir de Précom ? Afin de concilier l'information locale et les services digitaux adaptés (réservation, click&collect, e-service...) il est indispensable de faire appel à des partenaires externes experts. Mais seront-ils prêts à abandonner leur identité (URL) ? Ce qui est déjà un frein majeur avec les partenaires sur la plateforme numérique.

### Intéressement ? Circulez y a rien à voir

L'entreprise a les reins solides. Mais les salariés n'en profiteront pas. Une fois de plus la trésorerie de Ouest-France finance les autres sociétés du groupe pour près de 31 M€, avec un versement d'1,8M€ de dividende versés à Sipa. Quelle reconnaissance dans le travail des salariés d'Ouest-France ? Une participation réduite à peau de chagrin et encore moins d'intéressement.

Un mécanisme comptable bien huilé afin que les actionnaires puissent percevoir des dividendes. Nos abonnés restent fidèles et les abonnements numériques grimpent en flèche. Nos recettes sont bonnes. Mais près de la moitié s'envolent vers Sipa et Intrasipa. Le journal finance le bâtiment Additi à hauteur de 12,5 M€. Il aide les filiales en difficultés comme, par exemple Précom qui a reçu 2,3M€. Une aide pérenne. Il ne lâche pas, non plus, le Pôle Mer avec 1,2 M€ versé en 2019. 10 M€ y ont été laissés

à ce jour. Les charges de personnel, elles sont en baisse. Le reste part dans les investissements dont 3,75M€ pour les logiciels. Ces investissements sur le numérique donnent droit à des aides de l'État. Certains logiciels comme Eidos, à la rédaction, explose toutes les prévisions. Un budget initial de 5 millions d'euros qui atteint aujourd'hui 13 M€. Si les utilisateurs avaient été entendus, la facture serait moins salée.

Résultat de tout ça, il ne reste rien à redistribuer aux salariés du journal. Cela devient une fâcheuse habitude qui s'ajoute à celle de ne plus donner d'augmentation salariale générale. La direction dit qu'elle n'est pas contrainte par la crise sanitaire mais bien décisionnaire de ces choix. Celui de ne pas redistribuer à ses salariés le fruit de leur travail relève de l'injustice. Hors de question d'accepter cette politique patronale, indigne de notre histoire et de nos valeurs.



## Déclaration de la CGT au Comité Social et Economique du 7 mai concernant le maintien, par la direction, du salaire à 100% pour tous les salariés d'Ouest-France en chômage partiel pendant la crise

Monsieur le Président du CSE

A la lecture de vos courriers envoyés à tous les salariés, et notamment au dernier en date du 27 avril 2020, la CGT ne peut que souscrire à vos écrits. En effet, tous les salariés, qu'ils soient en télétravail ou physiquement présents ont œuvré, souvent en mettant leur santé en péril, pour que le journal puisse être à l'heure dans les boîtes aux lettres de nos lecteurs.

Avant la réunion extraordinaire du CSE du 19 mars 2020, la CGT vous a officiellement annoncé qu'elle ne revendiquerait pas en Négociation obligatoire en entreprise (NOE), d'augmentation salariale pour l'année 2020, sous couvert que les salaires ne soient pas impactés par le chômage partiel.

Pour notre organisation syndicale, la rémunération annuelle de chacun comprend, outre le salaire mensuel, tous les éléments variables que peuvent être : les primes, les jours de contrainte week-end, les jours d'accords sectoriels, les RTT ainsi que le 62 % du 14<sup>e</sup> mois, le 13<sup>e</sup> étant conventionnel. Les femmes et les hommes à Ouest France, comme ailleurs, ne sont pas responsables de cette crise sanitaire.

C'est pourquoi la CGT vous demande de prendre en compte ses remarques afin que les salariés n'aient pas, a posteriori, la mauvaise surprise de voir leur salaire global annuel, leurs différents compteurs de jours de repos et autres, amputés à l'issue de cette période de confinement.

## Vous avez dit menteurs ?

Pourquoi voulez-vous que la CGT vous mente ? Dans quel intérêt ?

La CGT est et reste la première organisation syndicale intercatégorielle dans la presse quotidienne, qu'elle soit nationale, régionale ou départementale. Elle est encore la première organisation syndicale à Ouest-France.

Par le passé, et encore aujourd'hui, certains salariés nous qualifient de jusqu'au-boutistes, sous couvert de notre fameux « bouton rouge », celui qui permet d'arrêter les rotatives.

Pas question pour nous de le nier. Depuis plus de vingt ans, ce « bouton rouge » a permis à tous les salariés de Ouest-France d'augmenter leur salaire et leur pouvoir d'achat. Que ce soit par le biais des négociations salariales nationales, ou en interne dans l'entreprise, la CGT n'a qu'un seul objectif : défendre tous les salariés.

Nous sommes la seule organisation syndicale, qui a les moyens de sa politique, et nous n'avons qu'une parole, Que nous soyons pour ou contre, jamais la CGT n'est revenue sur un accord qu'elle a signé. Ca s'appelle de la loyauté.

Depuis 2012, si la CGT n'avait pas appelé à la grève, loin des augmentations personnelles, à la tête du client, votre salaire n'aurait pas bougé depuis huit ans. Pas de prime annuelle, pas d'augmentation de 0,5 ou 0,9%...

Cette année, seule la CGT a revendiqué en NAO (Négociation annuelle obligatoire), une augmentation salariale pour tous à hauteur de l'inflation, et cela per-

sonne ne peut le démentir. Nous le répétons. Après discussion avec la direction, nous lui avons proposé, contre le maintien des salaires à 100% pour les salariés en chômage partiel pendant la crise sanitaire, de retirer notre revendication initiale d'augmentation salariale pour tous en 2020.

Soyons honnêtes. Nous ne savons pas si la direction nous a écoutés, ou si elle a maintenu les salaires unilatéralement. Mais nous avons, sans prétention, tendance à croire d'avoir fait pencher la balance dans ce sens...

En revanche, si les éléments variables du salaire (62%, primes diverses, etc.) ne sont pas réintégrés, il n'est pas certain que nous retournerons en négociation avec les mêmes conditions.

Sincèrement, nous ne voyons pas quel serait notre intérêt de vous mentir...

