



Ouestmédias-com



Le Crieur

Spécial :
élections professionnelles 2023

ÉDITO

Aux urnes, camarades ! Du 13 au 20 novembre 2023, on est tous appelés à voter aux élections professionnelles. Tous concernés. Déjà, ne pas s'abstenir. Porter un bulletin est essentiel. Elire ses représentants le plus confortablement possible est nécessaire. Vital.

Choisir la CGT, c'est s'engager auprès d'un syndicat justement intercatégoriel soucieux de chacun comme de la force du collectif et qui ne transige pas. Combat pour une revalorisation générale des salaires digne de ce nom et particulièrement pour les plus bas lors d'une NAO tendue, lutte pour l'équité salariale hommes-femmes, pour une répartition entre tous des droits voisins arrachés avec les dents aux Gafam... les dossiers s'empilent et nous ne lâchons rien.

Tenez, par exemple, la sale surprise au cœur de l'été de la "dette de congés" encaissée par la plupart d'entre nous, ces jours en plus (parfois au-delà de 20 !) qu'il nous faudra faire au travail avant de prendre une retraite pas usurpée. A la CGT, nous avons refusé de signer l'accord, flairant le loup, et on s'est sentis bien seuls. On en voit le résultat.

Alors quoi : cette année, on a déjà subi le passage en force du gouvernement Borne méprisant les Français sur l'âge légal de départ à la retraite ; on encaisse l'inflation sans que Ouest-France daigne augmenter significativement les salaires de tous pour compenser la perte de pouvoir d'achat...

Tout ça n'est pas sérieux. Alors choisir la CGT, c'est s'assurer d'une défense mordicus et sans compromission des forces vives de l'entreprise. C'est aussi s'ancrer dans la fraternité professionnelle, contribuer, chacun avec ses moyens, à un vivre ensemble plus respectueux de l'autre.



C'est aussi comme cela qu'on avance. Collectivement.

Votons CGT !

Réforme des retraites. Et maintenant ?

Non à des vies et fins de carrière détériorées, sans réagir !

La démocratie sociale et solidaire est piétinée. La paupérisation du peuple est violemment accélérée.

La politique d'austérité réduit le reste à vivre des salariés.

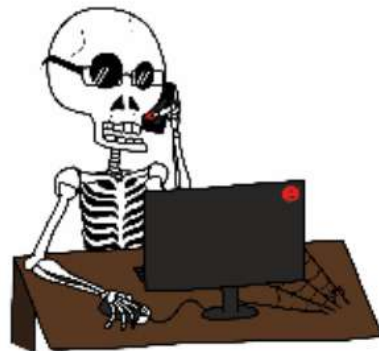
Conservons l'employabilité des seniors, de plus en plus nombreux.

Nous devons nous atteler à conserver l'employabilité d'une grande partie d'entre nous, déployer des formations, des passerelles. Nous défendrons l'articulation entre les entrées et fins de carrière qui permet de donner du sens, de relier les générations tout en garantissant la continuité des savoir-être et savoir-faire, dans le respect des rythmes de travail de chacun.

Nous devons gagner de nouveaux droits sur l'élargissement des modalités de départs anticipés en retraite, de dégressivité du temps de travail, mais aussi sur la possibilité de mise à dispositions pour des organismes solidaires, humanitaires, associatifs...

L'enjeu est de pouvoir profiter d'une vie personnelle, tout en combinant une fin de carrière retardée déjà très impactante sur notre qualité de vie.

Notre entreprise, qui est forte de son histoire, de ses droits conquis, devra aussi travailler paritairment sur la question de l'allongement du temps de travail. Il n'est pas question de laisser les seniors sur la touche.





Égalité professionnelle **Femme Homme**



Rééquilibrons la balance

La question de l'égalité Femme Homme démarre dès l'entrée des femmes dans le monde du travail. Qui sont les employeurs des femmes ? Des hommes ! Leurs collègues ? Bien souvent des hommes ! Ils portent cette responsabilité et vont devoir désormais ronger leur frein. Fini l'habitude des augmentations, des promotions et des avantages sans raisons apparentes. Si les femmes et les hommes avaient été rémunérés à l'identique dès le départ nous n'en serions pas là.

Alors non, une femme ne vaut pas moins qu'un homme.

Seule une politique globale et continue doit se mettre en marche dans l'entreprise pour amorcer un réel rattrapage salarial.

Y consacrer 1% de la masse salariale chaque année reste notre cheval de bataille.

Le numérique à la rédaction, **10 ans de retard de négociations**

Passer en web first a demandé beaucoup d'efforts. Nous, salariés avons tous été témoins, aux premières loges, des impacts puissants et pléthoriques du numérique dans nos quotidien de travail à la rédaction : nouvelles organisations du travail déstabilisées, bancales, et mouvantes au gré des humeurs des algorithmes des GAFAM, les cookies, les référencement, la monétisation, les push, la création d'un data journalisme, les verticales, du développement de l'infolocale, les newsletters, des vidéos tous azimut et qui devront être plus longues, mur des podcasts, liens hypertexte, éditions uniquement virtuelles, telle l'édition France entièrement automatisée, l'Édition Bretagne, Prolongation, Minuit Sport. La première de ces nouvelles formes, tête de pont de l'ère numérique à Ouest-France, a été l'Édition du soir qui fête cette année ses 10 ans. On parle aujourd'hui de produits différenciés. Mais que nous rapportent-ils financièrement ?

Il suffit de jeter un œil à notre kiosque numérique pour se rendre compte du nombre famélique de projets menés, et encore, il n'il y a là que ceux qui ont abouti ou qui perdure. Et même si le site peut se vanter de s'être hissé jusqu'en haut du podium, ce n'est pas de ce modèle économique qui viendra, seul, le salut.

Le constat est amer tant nous y avons mis tous nos efforts.

Notre alerte auprès de l'inspection du travail a permis de diminuer la précarité avérée et le recours à d'innombrables CDD ce qui s'est traduit par des titularisations sur cinq années consécutives. Mais cela ne résout pas tous et n'octroie certainement pas le droit à la direction de nous en demander toujours plus.

Et tout cela sans négociations avec les partenaires sociaux qui n'ont pu que constater, malgré leurs multiples alertes, la dégradation des conditions de travail, l'augmentation des arrêts maladie, des burn-out, des démissions. Quant aux retours sur des revalorisations de salaires ils sont nuls. Alors STOP !

Les investissements financiers de millions d'euros n'ont été que techniques, par des développements des outils comme Eidos, des refontes multiples du site, au regroupement des titres du groupe sous une même plateforme. Et aujourd'hui, il faut entre autres, développer une seule application commune et revoir la globalité de notre flux de production. Et ce sur le dos des salariés car c'est bien sur notre travail et sur nos non-augmentations de salaires que se nourrit l'ogre numérique telle une sangsue vorace.



Et le journal papier ?

C'est dans ses recettes propres que la direction puise pour développer le numérique. C'est le priver de ses évolutions indispensables à son maintien. La direction traite le journal papier comme un petit vieux à l'Ephad, sans avenir, une perception qui se traduit par des faits tangibles : il est imprimé aujourd'hui sur du papier de moins bonne qualité, on lui supprime des pages, on rabote ses éditions et même certaines de ses rédactions. On l'éloigne de plus en plus de son ancrage territorial que l'on sait pourtant capital. Et on le rend moins aimable en augmentant son prix !

Nous, à la CGT, si nous pensons qu'il faut bien sûr élever le petit frère numérique, nous estimons qu'il ne faut pas cesser d'alimenter et de soutenir l'ainé papier.

Tous les contributeurs attendent un juste retour depuis trop longtemps

Il est temps de reconnaître les nouvelles compétences accumulées, les évolutions des métiers et l'arrivée de nouveaux, l'équité de traitement entre toutes les contributions de différents statuts. Il est temps de rémunérer honnêtement chacun d'entre nous selon des grilles remises à jour.

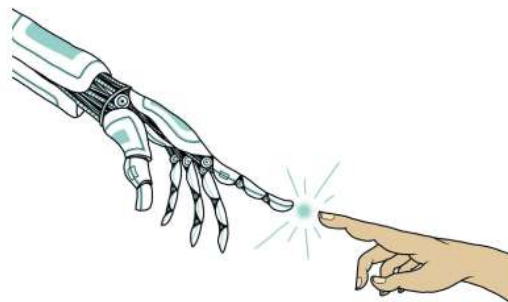
L'intelligence artificielle n'est rien de plus qu'un outil

« Gare aux répliquants »

« L'intelligence artificielle » est capable « **de raisonnement, de planification et de créativité** ». Il est capital de réfléchir à la façon de maîtriser ces machines fabriquées par l'homme ! Un outil n'a jamais été intelligent, c'est la personne qui l'actionne qui en est dotée. Alors que ce soit pour le meilleur et non pour le pire. L'humanisme est en jeu. Il s'agit de garder le contrôle. Mais **moyennant une politique très forte des droits et libertés**, ces données et leur utilisation peuvent être utiles au progrès social et environnemental. Cette part-là est une opportunité si elle est bien encadrée.

Permettre aux utilisateurs de se concentrer sur la plus-value « humaine » inimitable.

Côté salarié, la crainte est le remplacement de l'humain, par son jumeau numérique. Quand les éditeurs, eux, peuvent y voir un espoir de rentabilité et de compétitivité. Les **destructeurs de tâches** ou de **postes**, concerne la plupart des services. Il y aura encore besoin d'hommes, mais si ce n'est que pour contrôler le résultat des machines, **le sens du travail serait gravement impacté**. Pour les travailleurs, cela doit faciliter leur activité plutôt que de remplacer leur poste, tel un levier vers l'amélioration de la valeur ajoutée, et non d'économies de gestion. **Comme pour les droits voisins, le partage de la valeur liée à l'IA générative devra être négocié avec les éditeurs et redistribué aux salariés !**





Appel d'offre groupe en prévoyance et frais de santé, c'est NON

Depuis 2020, la direction du groupe SIPA avait annoncé son intention de lancer un appel d'offre à l'échelle du groupe en matière de prévoyance et de couverture frais de santé. Ses objectifs étaient doubles :

- Payer moins cher en profitant d'économies d'échelle - Favoriser la mobilité des salariés à l'intérieur du groupe
L'appel d'offre a réellement été lancé fin 2021, avec un courtier choisi unilatéralement par Sipa. Ce dernier a retenu trois organismes : Audiens (déjà la mutuelle de plusieurs entités du groupe), la Mutuelle d'Ouest-France et Axa (assureur).

Seule la proposition de notre mutuelle intégrait les retraités.

Ce qui explique qu'elle soit moins-disant sur le plan tarifaire, à garanties égales qu'Audiens.

Dès 2020, la CGT a pris ce dossier en main et montrer à la direction qu'elle ne voulait pas : une mutuelle à options, abandonner la solidarité entre salariés et retraités, participer au paiement d'une prestation à un courtier (coût d'environ 250 000 € pour le groupe/an).

En 2022 et courant 2023, grâce à l'action importante et incessante de la CGT et à la mobilisation des élus du CSE, qui ont présenté un front uni et unanime, la Mutuelle d'Ouest-France a été maintenue.

L'individualisation ne passera pas et les valeurs fondatrices du journal Ouest-France vont pouvoir continuer à vivre concrètement dans la vie de chacun de ses salariés.

Les plus modestes et les plus précaires bénéficient des mêmes garanties que les salariés les plus nantis.

La CGT défendra toujours « la solidarité entre ses adhérents afin de permettre à chacun d'être couvert selon les besoins en cotisant selon ses moyens ».

Secteur Industriel. Rassemblons-nous !

La direction ne nous a pas épargnés lors du dernier mandat : arrêt de la rotative N° 3 à Rennes, fermeture du site d'Angers, plan PRIM, mutation des salariés de l'imprimerie du Courrier de l'Ouest, réorganisation dans les ateliers de Rennes et de Nantes, impression des journaux de Loire répartie sur les deux sites, transfert de la rotative d'Angers et arrêt de la rotative N°7 à La Chevrolière.

N'oublions pas non plus la période COVID et l'attaque informatique.

Nous avons, à la CGT, tout mis en œuvre pour traverser ces périodes délicates, de la meilleure façon possible, tout en étant au quotidien au turbin. Pas de télétravail pour nous, ou pour très peu.

Pour le prochain mandat la direction compte remettre le couvert. Elle nous prédit « sine die » l'arrêt de la rotative N°4 en raison de l'accélération de la baisse de diffusion. Mais que fait notre direction pour l'enrayer ?

L'Etat a annoncé qu'il ne financerait plus de plan départ dans la presse. Si la direction n'exclut rien, que prévoit-elle ? Un énième plan de départs ? Sous quelle forme ? Des mutations pas forcément volontaires ? Et pourquoi pas des licenciements ? Ce serait une première dans l'histoire de Ouest-France. Aujourd'hui, un jeune peut avoir des doutes sur son avenir au sein du journal. Il n'est pas question d'abdiquer, la CGT n'est pas de cette trempe-là. Nous déploierons toute notre ingéniosité **ENSEMBLE** pour faire face, quoi qu'il arrive. Et nous pousserons **ENSEMBLE** la direction à trouver des solutions qui éviteraient un affaiblissement de l'outil industriel. Nous avons besoin de tout le monde pour relever ce défi : les imprimeurs, les expéditions, la maintenance, le stockage papier et le magasin, quel que soient leurs statuts. Toutes les générations de salariés des deux sites d'impression doivent plus que jamais travailler ensemble et être d'une solidarité exemplaire. Unis devant nos patrons, nous serons plus forts.

Assistanat des rédactions

Depuis 10 ans, des missions qui ont évolué sans jamais avoir été réévaluées



Eh oui, nous avons raison, le projet n'est toujours pas ficelé. Si la direction avait, dès mai 2022, ouvert la commission de négociation Employé pour évaluer les missions, coter les différents niveaux, comme la CGT l'avait demandé, le projet serait terminé !

16 mois plus tard, des réunions dites de qualification des employés (or le sujet ne concerne que les secrétaires d'agence) sont mises en place. Lors de la dernière réunion, seuls les cinq niveaux de qualification avec leurs nouveaux critères associés nous ont été dévoilés.

Depuis, grande nouveauté : un niveau d'échelon supplémentaire est présenté, pour soi-disant avoir une perspective d'évolution professionnelle. Et ce, en supprimant, la filière secrétaire d'agence – secrétaire solidaire et secrétaire mutualisé - qui, sous l'impulsion de la CGT avait été créée et négociée entre les syndicats employés et la direction en juin 2014. Là, ce n'est pas la même partition.

Quant aux coefficients décidés unilatéralement sans avoir pesé les postes, le compte n'est décidément pas au rendez-vous. La demande d'ouverture d'une négociation a pourtant été réitérée en juin... Des questions restent toujours en suspens. Il est capital de revaloriser cette filière, au-delà de ce qui a été proposé. Ensuite nous pourrions échanger sur l'avenir.

Le compte n'y est pas encore.



Nos conditions de travail **ne sont pas négociables**

Un combat que nous menons depuis plus de 20 ans. Et l'éclaircie n'est enfin apparue qu'en cette fin de mandat. Il en aura fallu des débats, des tensions, des courriers recommandés et des mises en demeure par voie d'avocat pour que la direction se mette enfin en conformité avec ses obligations de santé et de sécurité, avec ce que l'on appelle dans le jargon officiel, le Document unique des risques professionnels. C'est dans ce document que l'on retrouve tous les risques répertoriés, du sol glissant aux fils dénudés, aux horaires à rallonge, au management autoritaire, jusqu'aux tensions dans les équipes à cause d'un manque d'effectif... Tous les risques. Tous. Grâce à notre pression syndicale, un préventeur a été recruté pour mener à bien ce chantier flambant neuf, puisque Ouest-France n'avait jamais été doté de ce **document**, malgré son caractère **obligatoire**... Mais répertorier les risques c'est bien. Les supprimer ou les atténuer c'est encore mieux, et surtout, là-aussi, obligatoire.

Alors la partie est gagnée ?

Pas sûre au regard de nos derniers échanges sur ce sujet avec la direction, où un flou sidéral subsiste avec tant de généralités, et, la main sur le cœur, de belles promesses d'amélioration dès l'an prochain. Une culbute de plus. Ce qui nous laisse penser que la direction ne fait que répondre sur le papier à son obligation légale.

Pourquoi ?

Parce que cela imposerait des contraintes, tant sur des aspects budgétaires que sur des refontes d'organisation du travail. Par exemple, si des risques psychosociaux sont identifiés dans un service à cause d'un problème d'effectif ou d'empilement des tâches, le législateur impose de trouver une solution corrective impérieuse. Et même, en cas de non prise en compte, ce n'est pas une petite brigade d'effectifs amputés d'inspecteurs du travail qui effraieront le mastodonte inébranlable de la presse. Un feu rouge n'est pas si difficile à griller. Sauf si un jour... Chacun de nous est confronté au quotidien à des conditions de travail qui se dégradent et impactent notre santé. Alors dites-vous bien qu'un employeur est tenu de trouver une solution pour que ça ne se reproduise pas et ce, quel qu'en soit le coût.



**Ensemble veillons à ce qu'il y ait toujours un gendarme derrière le feu rouge.
Dans un esprit de justice et de liberté.**



Nos actions depuis 4 ans :

- **Fin de la précarité à la rédaction** : pour donner suite à l'alerte à la **DREETS** depuis juillet 2018
- **Période Covid** : mi-mars 2020 au 30 septembre 2021 : maintien de la rémunération à 100 % pour tous pendant la période de chômage partiel
- **Secteur RH pour donner suite à l'alerte** de février 2021 après rapport expertise juin 2021 : renfort de personnel, nouvelles embauches, revalorisation des postes et des salaires, passage au statut cadre
- **Nomination d'une référente retraite** mai 2021
- **Réouverture des sites SR de Lannion et Saint-Nazaire** : Testé un an et validé en 2022
- **Fermeture du site à Angers** : 31 décembre 2022 : intégration des Angevins sur les deux sites à Nantes et Rennes janvier 2023, plan massif de formations, montée en compétences, revalorisation des salaires
- **Nomination d'une référente handicap** mai 2022
- **Nomination d'un préventeur RPS DUER PAPRI Pact** novembre 2022
- **Cotisations retraites dues en retard**, pour donner suite au non-versement de l'entreprise
Obtention de l'étalement dans le temps et même, au cas par cas
- **Formations** : temps de trajet = temps de travail et hôtel proche du lieu de formation
- **Sauvegarde de la Mutuelle et baisse salariale** de la part de la cotisation salariale passant de 47 à 40 % et 60 % pour l'entreprise
- **Nouvelle convention collective** : temps partiels : heures complémentaires revalorisées à 15 %
Un congé d'âge supplémentaire à 58 ans révolu pour les salariés travaillant de nuit, quel que soit leur taux de nuit
- **Livret d'accueil** : enfin remis enfin à jour mais uniquement numérique à ce jour en octobre 2023
- **Accord télétravail** : ouverture d'éligibilité à tous les postes (exemple secrétaires), occasionnel pour les travailleurs isolés (seuls)
- **Droits voisins** : obtention de 19 % à reverser aux journalistes (en cours), demande de l'intégration d'une part à reverser aux employés et cadres concernés
- **Négo numérique** à la rédaction en cours
- **Secrétariat d'agences** en cours
- **Chèques vacances dématérialisés** : obtention du choix laissé au salarié (chèques papiers ou pas)
- **NAO** : signature pour permettre une augmentation des salariés les moins payés

Hommage à Jacques, dit **Peppone** et **Jean-Henri**

Pendant le dernier trimestre, deux des plus illustres figures de notre syndicat ont largué les amarres. Jacques Leblanc affectueusement surnommé Peppone (nous vous laissons imaginer qui pouvait être Don Camillo) et Jean-Henri Legris, qui ont tous deux, fondé et façonné notre syndicat CGT, tout en adhérant à la FFTL (Fédération Française des Travailleurs du Livre) puis à la FILPAC (Fédération des industries du Livre du Papier et de la Communication).

Jacques en qualité de secrétaire général a consacré ses mandats syndicaux à la lutte tout en façonnant le dialogue social avec les différents DRH qu'il a éreinté les uns après les autres.

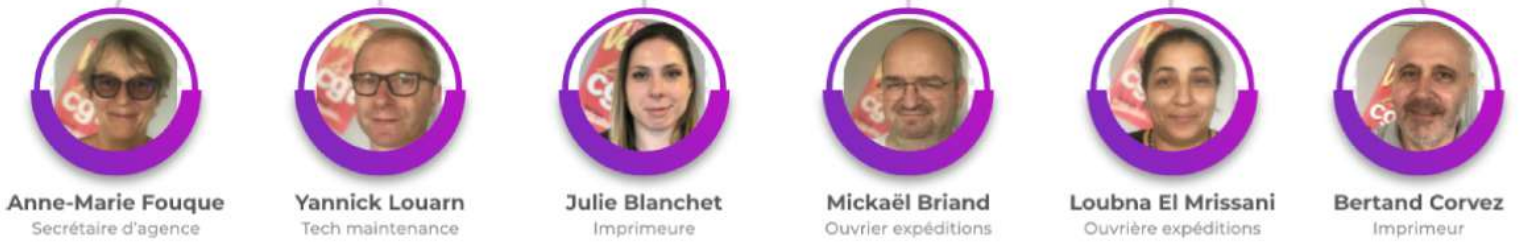
Jean-Henri s'est occupé tant du CE que de la Mutuelle. Il était, entre autres, à l'origine de la transformation des surallocations familiales mensuelles, en chèques vacances ; seule astuce pour que ces surallocations ne soient pas imposées.

Encore longtemps nous évoquerons ces deux piliers fondateurs de la CGT à Ouest-France. Comme ils nous l'ont appris, dans une négociation il y aura toujours plus de cinquante nuances de gris ou de blanc.

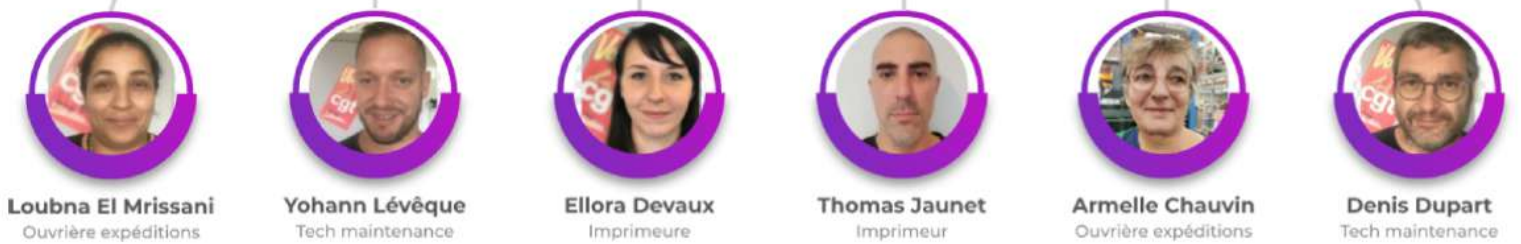
Kenavo camarades.

NOS CANDIDATS CGT

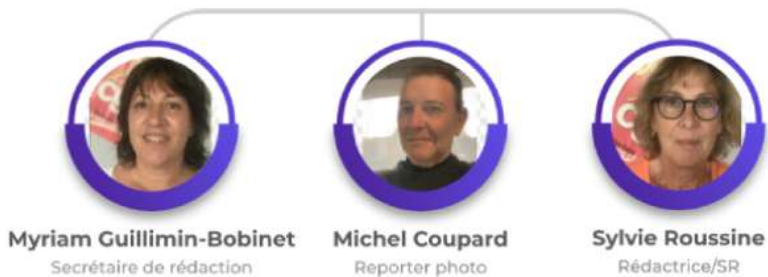
Collège Employés/Ouvriers Titulaires



Collège Employés/Ouvriers Suppléants



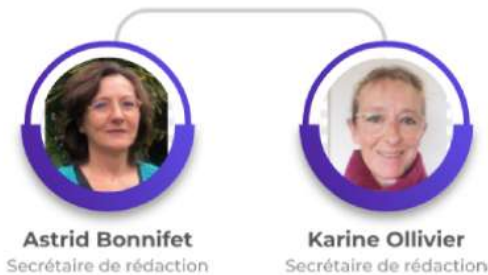
Collège Journalistes Titulaires



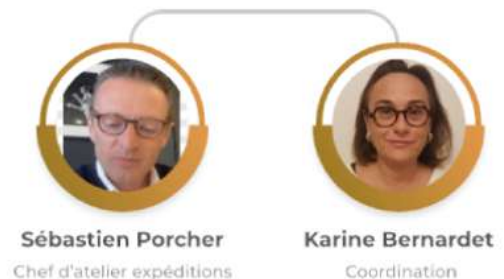
Collège Cadres Titulaires



Collège Journalistes Suppléants



Collège Cadres Suppléants



Profession de foi ouestmédias-com-CGT

C'est la 4^e année de fonctionnement du nouveau CSE issu de la loi El Khomri. Malgré un manque de moyen induit par cette loi, nous nous sommes battus, dès le départ et avons obtenus un nombre d'élus nécessaire et du temps syndical afin de pouvoir remplir nos mandats. Nous avons d'ailleurs négocié des élus de proximité dans l'industrie à la Chevrolière et désormais à Rennes pour la prochaine mandature.

Bien sûr, nous continuerons de négocier des accords d'entreprise et de service où nous défendrons nos acquis, nos salaires, nos avens professionnels et nos conditions de travail dans le respect du collectif. Notre objectif est de consolider et de développer notre place de première organisation syndicale dans l'entreprise car nous sommes représentatifs de tous les salariés quel que soit leur statut.

Les 4 prochaines années verront ouestmédias-com-CGT revendiquer :

Des augmentations de la valeur du point pour tous les salariés

L'égalité professionnelle, un combat prioritaire, nous poursuivrons notre demande d'y allouer un budget à hauteur de 1% de la masse salariale

L'équité de traitement quel que soit le sexe, le genre, l'origine

L'acquisition de jours de congés lors d'arrêt maladie (Loi européenne et jurisprudence récente)

Des négociations sur les débuts et fins de carrière (allongement de la carrière après la loi retraite)

La reconnaissance de la mission tutorale au-delà de l'accompagnement des contrats de professionnalisation et à articuler avec le relais intergénérationnel

L'équilibre entre les moyens et les besoins de personnel compte tenu de l'évolution des tâches et missions

Des études sur la charge de travail notamment à la rédaction

La reconnaissance et la valorisation des compétences métier spécifiques

La revalorisation des bas de grilles Cadres et haut de grille Employés et Journalistes

La mise à plat de toutes les grilles et y intégrer les nouveaux métiers avec leurs coefficients

Des revalorisations salariales et/ou des changements de statut concernant la négociation sur le numérique à la rédaction entamée en 2023

Le développement de passerelles métiers et des formations

L'amélioration du taux de rémunération des astreintes dans tous les secteurs

Un accord Handicap

De nouveaux droits pour les aidants

Un jour de congés d'âge supplémentaire à partir de 60 ans, à la suite de la loi retraite

Le versement pour les employés et cadres de la moitié du 13^{ème} mois en juin comme le touche les journalistes

Le respect de la qualité de vie au travail des salariés et de la législation en la matière

Notre syndicat mettra tout en œuvre pour, d'une part, favoriser l'emploi et d'autre part, refuser tout licenciement contraint.

Nous continuerons à discuter avec la direction, en veillant à ce que le journal et son contenu restent à l'écoute de nos lecteurs pour enrayer la baisse de diffusion.

Seuls avec des élus dans tous les secteurs et de tous les statuts dans un esprit de solidarité interservices et intercatégorielles sans faille, nous permettrons de mener nos missions à bien.

La CGT pèse de tout son poids quand elle est soutenue.

Votez pour la CGT !