



Compte rendu du CSE du 17 mai 2022

Ouest-France en perte d'attractivité

La direction se focalise sur l'augmentation des consommables, ce qui met en difficulté ses objectifs. Parmi les chiffres présentés, seuls les coûts apparaissent. Les économies et aides sont absentes ! Quelles dépenses peuvent être réduites, ou quels projets peuvent être reportés ? La réduction de la pagination est encore visée ! Pour rappel, deux pages ont déjà été supprimées en fin de journal, « ce qui visiblement ne s'est pas trop ressenti au niveau de nos lecteurs », selon la direction. Quel est le seuil de rentabilité quant aux nombres de pages ? **Vos élus CGT ont alerté sur le seuil critique d'informations nécessaires et de proximité, pour garder nos lecteurs.**

La répartition des investissements n'est pas du tout équitable. Tous les coûts de fabrication de l'information print et web sont portés par le print. La CGT demande depuis le lancement du web à obtenir la comptabilité différenciée. Sans surprise nous ne l'avons jamais obtenue. Le print qui continue à nous faire vivre devrait subir une énième compression, alors que le web qui peine à prendre le relais économique bénéficie d'investissements. La charge de travail s'en ressent tous les jours et l'impact sur les risques psychosociaux semble largement mis au second plan. La direction fait-elle les bons choix ?

Recyclage du papier journal mais plus en papier journal !

Impossible de recycler notre papier en papier puisque la papeterie de La Chapelle Darblay, qui avait un quai entier pour Ouest-France, a mis fin à ce processus. Aucune étude ni discussion n'ont été menées entre éditeurs de presse pour conserver cette opportunité locale. Or, comme circuit court et vertueux, il n'y avait pas mieux. Même si l'entreprise n'a pas vocation à fabriquer sa matière première elle aurait pu innover et ainsi mieux maîtriser ses coûts. La direction doit donc assumer non seulement d'aller chercher son papier à l'étranger, mais aussi d'en payer le prix, puisque la concurrence se raréfie.

La récupération des journaux lus par nos porteurs est en test à Saint-Malo avec un taux de récupération de 42 %. Un développement à grande échelle en octobre au niveau du groupe est envisagé. Ces journaux iront dans une entreprise locale de fabrication de ouate de cellulose comme isolant. Un plus pour la planète et pour nos porteurs. Une bonne idée venue des salariés du terrain !

Le retard de la prospection d'abonnés des premiers mois de l'année ne se rattrape pas

L'objectif de trouver 106 000 nouveaux abonnés est conservé. Un fait nouveau mais encore à la marge, une poignée de désabonnements au DOF. C'est en tout cas un premier signe à ne pas prendre à la légère. Ce journal, jusque-là, a su trouver son public. Il faut agir rapidement. Trouver des porteurs uniquement pour le dimanche est un problème. Quelques pistes de réflexion : décaler un peu l'horaire de livraison, trouver une nouvelle formule à proposer à ces porteurs dominicaux par des tournées supplémentaires ? Pour Louis Échelard : « *Le portage doit non seulement être préservé mais il doit évoluer car il nous permet de contenir l'érosion de la diffusion. Un travail est engagé au sein du secteur de la distribution (DLD), en transversal avec tous les services en interne. L'entreprise doit défendre bec et ongles ce service de portage. Tout grain de sable sur la chaîne de production a une incidence.* »

Les résultats électoraux toujours très attendus ont permis d'augmenter la diffusion au 1^{er} tour de plus 51 % et de plus 43 % pour le second tour. Et qu'en est-il de l'effort sur le web ?

La politique sociale de l'entreprise, une coquille vide présentée aux élus

L'investissement de l'entreprise au niveau de sa politique sociale, obligatoire, est aussi minimaliste que le document présenté aux élus. Pour info, selon le DRH l'entretien professionnel est facultatif pour le salarié, l'employeur est tenu de le proposer (en lui indiquant ses droits au niveau du compte formation entre autres). Et qu'en est-il de la Gestion

Prévisionnelle des Emplois et Compétences ? Pour rappel, la GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines pour accompagner le changement et adapter – à court et moyen termes – les emplois, effectifs et compétences aux changements induits par la stratégie de l'entreprise.

Le rapport RSE, une vitrine à l'avantage de l'entreprise

Le but est d'améliorer l'image de l'entreprise et sa compétitivité, d'attirer et de fidéliser les talents, de gagner de nouveaux marchés, clients et partenaires. Et surtout de réduire les coûts et d'améliorer les conditions de travail, c'est là où ça pêche. La CGT conteste beaucoup de points dans ce rapport présenté qui restent des mots et non de la mise en pratique. La place des salariés y est mince et notamment les augmentations générales de salaire, un volet incontournable : sans salarié pas d'entreprise. Vos élus CGT ont tendu la main à la direction en leur proposant de co-construire le volet social du rapport 2023, ce qui lui donnerait plus de poids et de crédibilité, en s'assurant qu'il ne lave pas « plus blanc que blanc ». Un flop !

Concernant les risques encourus cités par l'entreprise, au premier plan la grève est pointée, avec un degré de détails développé. En revanche, ce n'est pas le cas pour le risque pandémique, pour lequel l'entreprise a reçu des aides financières. Et la cyberattaque ? Il y a des trous dans la raquette.

Lancement de la labellisation RSE « Positive Workplace »

À la recherche d'un label pour être attractif, valeureux, donner une image fiable et référente. Un questionnaire pour évaluer la qualité de toute la thématique de la RSE a déjà été envoyé aux abonnés, suivront les fournisseurs et enfin, les salariés. C'est une démarche nationale au niveau des éditeurs de presse. **Pour la CGT, redorer son blason durablement ne s'obtient que par le développement d'une véritable qualité de vie au travail, aujourd'hui très détériorée et qui se sait au-delà du périmètre interne. L'entreprise n'attire plus, elle a perdu de son rayonnement social. « Justice et liberté » !**

Service médical, la reprise des visites

Le nouveau logiciel Medtra sera opérationnel d'ici la fin de l'année. Un outil moderne en adéquation avec les besoins actuels. Enfin une solution numérique. Les infirmier-e-s seront rattachés au médecin. Les assistantes RH seront sollicitées pour planifier les visites individuelles par secteur. Les managers seront les référents. Un second médecin est toujours en cours de recrutement, un candidat en piste fait attendre sa réponse.

DUER toujours pas à jour pour l'intégration des risques RPS

Le groupe de travail doit terminer ses ateliers en vue d'établir, enfin, un Document unique d'évaluation des risques dans l'entreprise (DUER), fin juin. À la rentrée de septembre, le plan d'action sera présenté. **La CGT a rappelé que des compétences en interne sur ce sujet sont manquantes et que la direction doit avancer sur le recrutement d'un spécialiste.** C'est en cours, en lien avec le médecin, répond la direction. Il faudra attendre encore combien de temps ?

À ce jour, non seulement les risques psychosociaux n'y figurent pas, mais les plans d'action des risques physiques ne sont toujours pas mentionnés (cela fait deux ans qu'on précise ce point). Pour chaque changement d'organisation aucune évaluation des risques n'a été considérée comme étant impérative.

Service Ressources Humaines : outils et recrutements

L'outil retenu *Peoplesphère* est en phase de mise en œuvre selon la déclinaison du cahier des charges. Il faudra 18 mois de développement ! « *C'est un cœur auquel on peut connecter des outils satellites* » nous précise le DRH. Or, *Poplee* ne serait pas compatible ? Nous venions juste de le mettre en place ! Quand les entretiens personnels et professionnels connaîtront-ils un historique ? C'est à croire que le suivi de carrière des salariés a bien peu d'importance et que faire table rase du passé serait la nouvelle politique sociale ?

De nouvelles recrues, Harmonie Gesret a rejoint le service en tant qu'assistante RH, pour les cadres, Stéphanie Loutrel est chargée de recrutement et Louise Morel en renfort, pour une période déterminée, sur les sujets de droit social.

L'organigramme complet sera présenté le mois prochain. **Etoffer le service était indispensable mais ne sera pas suffisant. Nous attendons que toutes les préconisations du cabinet d'expert soient mises en place.**

Le recrutement de CDD est de plus en plus difficile

Pour la rédaction, les candidats sont plus exigeants sur leurs conditions de travail, la mobilité imposée dans les offres devient un frein. **La CGT rappelle que le logement est un écueil à traiter en priorité.** Les chargées de recrutements alimentent les réseaux sociaux, font appel aux écoles de journalistes, ce qui n'était pas le cas par le passé. La direction reconnaît que le service recrutement a besoin d'être amélioré.

Multipliation des canaux de communication : STOP !

Teams, SMS, WhatsApp, mail... Ils existent 32 référents et 33 ambassadeurs hors rédactions, pour Teams. Une communication s'impose ! La direction reconnaît qu'un travail est nécessaire concernant l'encadrement des bonnes pratiques. Une étude doit être menée par le service R & D au sein de l'entreprise afin de mettre un cadre commun. **La CGT alerte sur les outils spécifiques pour chaque secteur ainsi que sur la dégradation des conditions de travail sous couvert de l'agilité qui se révèle être un poids et non un « élan numérique ».**

Kelio, l'outil de gestion du temps de travail

Une nouvelle version a été mise en place au début du mois de mai. Il y aura un lien avec le planning Outlook, possibilité ralentie par le déploiement d'office 365. Les astreintes sont paramétrées. **« C'est avant tout un calendrier d'absence »,** précise Jean-Dominique Hardy. **Or les salariés veulent avoir accès à leurs jours de présence, de congés, de RTT, de récupération, de délégation mais aussi à leur temps réel de travail, tout le contraire donc. Encore un malentendu ou un choix délibéré de la part de la direction ? La gestion et le respect du temps de travail relève pourtant de la loi du travail.**

À la rédaction l'activité sera bien positionnée et visible par équipe, il sera possible de voir aussi son planning personnel. Comme précédemment, ce planning devra être bâti entre l'ADD (technicienne) et le manager. Démarrage en septembre avec quelques équipes uniquement. **Quels services, sont-ils représentatifs de tous les cas de figure possibles ?** La problématique du dépassement horaire sera-t-elle enfin prise en compte ? **« Oui cet outil a la capacité de le faire »,** répond Jean-Dominique Hardy : **« c'est le cas pour les employés, c'est une décision RH ».** Le DRH ne s'est pas engagé davantage et nous a renvoyé au second semestre 2022. **La CGT veillera à ce que cet outil ne soit pas moins-disant que Poga et se demande où est passé le cahier des charges ? Combien va nous coûter cet outil inadapté aux besoins qui nécessitera de multiples versions ?**

Bug, le profil utilisateur de la version mobile avait été désactivé, il suffit de le reparamétrer pour avoir accès à cette nouvelle version sur les smartphones. A vérifier.

Eidos, les mises à jour et les dégâts collatéraux

Il n'y a pas plus de mises à jour par le prestataire qu'habituellement nous affirme la direction. Pourtant, il semble y en avoir beaucoup, ce qui engendre des conséquences sur les conditions de travail des utilisateurs. Nouvelle infrastructure, livraison du paramétrage supplémentaires... Pour la direction il n'y a rien à signaler et elle fait la sourde oreille. Remettre en question un tel outil serait préjudiciable à l'économie de l'entreprise. La facture est déjà salée.

Travaux de la tour au siège de Chantepie

Selon nos sources, l'open-space sera la règle numéro un et ce quoi qu'il en soit ! Cela concerne pourtant des services sensibles aux besoins de confidentialité. À l'origine du projet, seuls les membres du comité de direction conserveraient un bureau individuel ! Une enquête a été faite par mail auprès des salariés. **La CGT s'étonne de ne pas avoir de retour et rappelle que tous les déploiements d'open-space ne font pas du tout l'unanimité. Une fois de plus la direction se targue d'avoir sollicité les salariés, mais sans tenir compte de leurs retours. Une co-construction faussée. Les décisions restent pyramidales. À quoi bon ?**

Service bâtiment

Beaucoup trop de travail sur la planche pour une équipe restreinte. Le service sera donc renforcé par un chargé de projet et un chargé de maintenance. L'assistante sera remplacée à compter du 1er juillet. Cela sera-t-il suffisant ?

Médailles du travail

Pendant la pandémie, il n'a pas eu de cérémonie, or les salariés restent demandeurs. La direction cherche une date mais il n'y aura pas la traditionnelle remise de médaille puisqu'elle a été envoyée par courrier.

Bulletin de paie

Comprendre un bulletin de salaire, dit « simplifié » pourtant, est devenu un travail d'expert. Nous demandons qu'une notice explicative et détaillée par statut soit déposée sur l'intranet et remise au moment de l'embauche. La direction renvoie le sujet à l'année prochaine.

Commission Employés

Un sujet reporté comme beaucoup d'autres, notamment la demande d'une grille Cadre. Ce qui démontre l'abandon d'un dialogue social constructif. Alors que par ailleurs le travail de l'ombre avance comme la réduction de la grille Employé, les fiches de poste modifiées, une GPEC en sommeil ou pas ? Or la commission Employés permet d'évaluer l'évolution des missions et des postes des salariés, l'augmentation de salaire avec la cotation des postes, l'évolution de la grille de salaire du statut employé qui doit respecter également la convention collective. Ce travail a toujours été fait, jusque-là, en collaboration avec les instances représentatives du personnel du métier. De nouvelles pratiques unilatérales envahissent l'entreprise au détriment des salariés.

Nous déplorons que le parti pris de la direction se fasse au détriment du dialogue social. Ce n'est plus une surprise, il y a bien longtemps qu'il ne figure plus dans le vocabulaire de la direction.

Vos délégués et mandatés CGT, cadres, employés, ouvriers et journalistes.

Mail : ouestmedias-com-cgt@ouest-france.fr

Suivez-nous également sur notre page Facebook, [Ouestmédias-com CGT](#)

["https://www.facebook.com/groups/487644144750887"-com CGT](https://www.facebook.com/groups/487644144750887)