



Notre compte rendu du Comité social et économique

Jeudi 16 et vendredi 17 juin 2022

Une gestion financière au doigt mouillé

Le budget présenté est caduc et révisé mensuellement. Signe d'une navigation à vue, non maîtrisée et non sécurisée. Est-ce viable à court et moyen terme ? La direction dit traquer la moindre économie des coûts mais les arbitrages restent discutables. Serait-ce efficient ?

L'objectif d'acquérir 106 000 nouveaux abonnés n'est toujours pas au rendez-vous, alors que le budget pour y parvenir ne cesse d'augmenter. Le prévisionnel de la publicité est donc obligatoirement impacté à la baisse par l'objectif non atteint. Est-ce une question de moyens ou de méthode ?

La pagination se retrouve de nouveau sur la sellette, sauf celle concernant la locale et départementale. "**Le budget correspondant ne sera pas contraint**", précise la direction. Au global nous passerions à moins 4 pages si c'était le cas. Des arbitrages sont en cours, avec dans le viseur de la direction, "**une réflexion du modèle print**", a lancé Matthieu Fuchs, en réponse aux interrogations de la CGT. Les élus ont martelé l'importance du contrat passé avec le lecteur : fournir de l'information fiable « de la commune au monde », livrée à l'heure. Ce qui permet de garder ses abonnés. Il en va du maintien des ressources financières du journal. Les élus précisent que la direction ne pourra pas faire l'impasse d'un dialogue social à ce sujet, qui impacterait tous les salariés dans les organisations de travail.

Vos élus CGT ont interpellé la direction sur le nouvel outil de pagination coordonnée (prévision du nombre de pages à réaliser par les locales à J+2), et

son manque de souplesse. Pour les élus, c'est un outil qui permet de fermer des pages, plutôt que d'en ouvrir, et ne fait pas gagner de temps aux équipes de SR. Louis Echelard : **"On va demander à Paul-Emmanuel Galland de faire rapidement un bilan."** Certains abonnés s'interrogent d'ailleurs de plus en plus sur le manque d'épaisseur du journal alors que son prix vient d'augmenter.

Une stratégie qui booste uniquement le numérique

Le poids financier du numérique est toujours porté par la rentabilité du print. Tous les investissements sont en faveur du numérique, alors que le print est la source première de nos revenus. Le taux de refus au consentement des cookies fait chuter le chiffre d'affaires de la publicité. La CGT, dès l'annonce de ce changement, avait proposé des pistes afin de freiner cet impact ! Un trou de plus dans la raquette d'une stratégie qui ne fait pas dans le détail. Ce sont pourtant les détails qui contribuent à faire la différence. Proposer toujours plus de produits divers numériques serait la seule réponse aux taux de départ des abonnés qui s'accroît, et toujours selon la direction, ces offres à prix mini sont indispensables. Ne dévalorisent-elles pas la valeur du titre initial ? Les études démontrent pourtant que les lecteurs les plus assidus et les plus pérennes sont prêts à payer un juste prix pour une information fiable et de qualité. Le passage aux articles payants ne devrait-il pas s'accélérer ? Pourquoi s'obstiner à n'augmenter que le prix du journal de nos éditions papier alors que la majeure partie du web reste en gratuit ? Ce choix ne contribue ni à valoriser la valeur travail de tous, ni à valoriser l'image, ni à conforter la position de premier quotidien pourtant référent dans l'univers de la presse régionale.

Tous les salariés des secteurs en lien avec le développement du numérique subissent une obligation d'agilité sans cesse renouvelée et ce, sans qu'aucune étude ne soit menée sur les évolutions des métiers, de la charge de travail, des multiples horaires, de la multiplication des outils, des injonctions contradictoires et changeantes. Ce sont des impacts forts sur les conditions de travail des salariés qui se dégradent d'année en année. Vos élus réclament un arrêt sur image. Sans tenir compte urgemment de ces dysfonctionnements menants aux arrêts maladies à répétition, aux burn-out, dépressions, démissions, l'entreprise nous met tous en danger.

Concernant le papier, nous avons 40 jours de réserve. Vos élus CGT demande l'intervention de la coopérative d'achat (société des papeteries de France, qui existe depuis la fin de la guerre, aujourd'hui Graméo). La CGT rappelle le poids et la responsabilité de cette coopérative, et donc celle de Ouest-France, puisque Monsieur Echelard est l'un de ses administrateurs. Contrecarrer la transformation des usines françaises de fabrication de papier journal recyclé, comme la Chapelle-Darblay, vers la production de carton est encore possible en stoppant le démantèlement des machines. C'est un patrimoine industriel national à conserver pour reprendre la main. Redonner de l'impulsion à la fabrication du papier pour ne pas contribuer à un futur monopole d'usines étrangères, qui feront leur prix sur lesquels nous ne pourrons plus négocier. Une évidence et une responsabilité nationale des patrons de presse. L'avenir économique du journal en dépend. Avoir la maîtrise sur une partie de sa matière première fabriquée en France est cohérent, et s'inscrit positivement au niveau de la responsabilité environnementale de l'entreprise. Selon Monsieur Echelard, ***"la coopérative ne choisit pas d'investir en ce sens, même si du côté environnemental c'est insensé car le coût du transport ne va cesser d'augmenter. Néanmoins deux initiatives sont en cours. Au niveau européen une enquête est demandée sur les ententes éventuelles entre les producteurs de papier. Et, plus près de nous, l'Alliance (syndicat des patrons de presse) fait appel à l'état afin de déclencher un plan d'urgence pour la sécurisation et la régulation du prix du papier pour la presse au niveau national"***. Il y a bien un sujet, mais les éditeurs de presse s'en remettent à la responsabilité du chef de l'Etat. S'adosser à de plus en plus d'aides financières de l'Etat ne remet-il pas en question notre indépendance.

PAP : Plan d'action portage

Le seuil de journaux non livrés devient critique. Afin d'appâter de nouveaux livreurs, l'entreprise crée une offre d'emploi spécifique pour les porteurs du dimanche, avec un forfait de 45€ par dimanche, accompagné d'une mise à disposition pour chaque dépositaire de deux véhicules non électriques, (sous prétexte de l'urgence) et des vélos électriques d'occasion rachetés à la Poste. Ces mesures ne sont pas tout à fait encore mises en place. L'entreprise leur propose également la possibilité d'embauche de 2 CDD par dépositaire. 27 mesures à prendre ont été identifiées, et seules 6 sont lancées et encore pas tout

à fait. Urgence ou pas ? Charge à chaque dépositaire de répercuter l'ensemble de ces mesures ! La CGT s'insurge qu'une marge inconnue reste pour le dépositaire, toujours au détriment de leurs salariés, nos porteurs. Ces mesures suffiront-elles à tenir notre engagement auprès de nos lecteurs fidèles ?

Pôle magazine : développement, rentabilité en « focussant l'activité »

Un long exposé du directeur marketing et son PowerPoint ont été proposés, afin d'expliquer aux élus, comment pallier « le manque d'agilité » dont souffre, selon lui, la seule équipe *Ouest-France*. L'idée est de gonfler la voile vers une structure dédiée. La CGT comprend qu'orienter la charge et les salaires nécessaires vers les filiales (sans doute en faisant appel aux pigistes), pour maintenir à flot *Voiles et voiliers*, *Bretons* et *Breton en cuisine*, ne sera pas forcément digeste pour tout le monde. Cette communication ne nous a pas convaincus. Difficile de savoir à quelle sauce les équipes nouvelles seront mangées. Au journal, le service Suppléments et Hors-série existe depuis de nombreuses d'années. Quel avenir pour ce service ?

Une nouvelle réorganisation de plus menée en catimini. Les élus réclament une information-consultation sur l'ensemble de la réorganisation des services de la DCM (direction commerciale et marketing). Ces salariés O.F sont sans doute « heureux » de conserver leur contrat. Intrasipa grandit depuis une douzaine d'années. Quid des conventions collectives, protections individuelles et collectives ?

Un projet sur le numérique mijote avec des CDD ! Une population qui a toujours eu du mal à exprimer ouvertement ses réelles conditions de travail. Que du bonheur !

Selon Louis Échelard, il y actuellement six magazines avec des chiffres d'affaires importants. *Ouest-France* a notamment apporté un soutien conséquent à *Voiles et Voiliers*, ce qui a permis d'atteindre de bons résultats. L'action mise en avant est de **"regrouper pour aller beaucoup plus loin"**, de prendre des initiatives à plus long terme, en recomposant l'activité presse magazine. **"Il nous faut donner un statut à ce projet sous forme d'orientation, donc une information sera donnée lors d'un futur CSE"**. On voudrait donc nous vendre une communauté professionnelle dédiée à ces publications, pour ouvrir des perspectives de

développement, avec la possibilité d'y adjoindre d'autres magazines. Quels magazines ? À suivre.

SWAPP

C'est l'ensemble des flux de travail depuis la création de l'article à la parution print et web Groupe. Selon Paul-Emmanuel Galland : **"Les briques en cours, montées d'années en années sont trop vieilles au niveau des nouvelles normes de sécurité et de fiabilité. Il est temps de se remettre dans les standards européens et mondiaux"**. 51 déroulés différents chaque jour sont traités. Le futur flux devra gagner en performance, en fluidité de production, à l'impression groupe et être adaptable à tous les supports. Il lui faut intégrer une pièce majeure, Eidos, afin de travailler en autonomie, selon les horaires et métiers de chacun. Ce qui génèrera une page partielle avec plus d'automatisation et d'homogénéisation. Sachant que l'ensemble des fichiers doit pouvoir être pris en charge par nos deux sites d'impression à compter de janvier 2023 en cas de secours. La planification des contenus en est l'objectif principal et aura un impact sur le nombre de pages. Deux éditeurs en lice **PPI** (Hambourg) et **MSH** (Stuttgart, au périmètre quasi équivalent au notre et d'actualité niveau technologies) via **Topaze**. Bémol, la version n'est pas finalisée au niveau des plaques, mais MSH s'engage à y parvenir pour la date de mise en route du projet. La phase de test n'est donc pas possible. Choisir un éditeur plus moderne mais moins fiable n'est-il pas un risque à prendre ? Les phases de déploiement sont envisagées en toute fin d'année. La rapidité de ce chantier et de sa mise en application nous laisse sur nos gardes depuis l'aventure désastreuse avec Eidos.

Une seule Appli OF et Journaux de Loire depuis janvier 2021

Les élus du CSE ont demandé un point d'étape sur l'application *Ouest-France* depuis son lancement en janvier 2021. Rappelez-vous, à ce moment-là, les salariés avaient été sollicités pour en devenir les ambassadeurs. Dix-huit mois plus tard, les résultats ne sont pas aussi percutants que prévus. Dimitri Dubois, chargé du développement de l'application pour Intrasipa, est revenu sur l'origine du projet : rassembler les quatre applications existantes en une seule.

Les audiences de cette application ont connu une augmentation avec 13 millions de visites en avril et 550 000 utilisateurs mensuels, avec un pic en mars (guerre en Ukraine) et un million de pages vues sur la présidentielle, mais beaucoup plus

pour les législatives. En comparaison, l'ancienne application au plus fort de son utilisation concernait 400 000 usagers. L'augmentation est certes là, mais pas à la hauteur des espérances de la direction pour rivaliser avec d'autres journaux nationaux. **"On a une problématique à aller chercher du hors zone Ouest-France"** malgré que ce soit un bon support pour l'abonnement **"22 % du pack famille."** Les élus CGT ont pointé du doigt, encore une fois, que c'est bien l'actualité locale qui fait vendre.

Pour développer l'audience, la traçabilité permettrait de proposer des articles liés aux centres d'intérêt de chaque utilisateur. Les élus ont découvert qu'un test est mené dans trois départements (22, 29 et 35) pour faire un "push" par jour, le matin sur des papiers web, mais aussi du push automatique sur les articles chahutés du journal papier de la veille. Les élus interpellent sur la charge de travail numérique : **"Trop de push tue le push."**

La nouvelle organisation de la DRH se précise

Du jamais vu. Le DRH aura un DRH adjoint qui animera et coordonnera toute la partie ressources humaines et développement, avec une attention particulière sur le secteur de la rédaction. Ainsi, le DRH pourra se concentrer sur ses missions, et particulièrement celle concernant le dialogue social avec les instances représentatives du personnel. Au total, le service comprend 21 cadres, 11 employés et de 2 salariés en CDD, dont un alternant.

Autre élément important de cette réorganisation, la création d'un poste de préventeur, détenteur d'un cursus spécialisé. La création de ce poste trouve enfin un écho aux demandes appuyées de la CGT pour que l'entreprise se dote d'une véritable politique de prévention, organisationnelle et opérationnelle. Ce préventeur travaillera en lien très étroit avec le service santé au travail. Le cœur de sa mission consistera au suivi des documents obligatoires, et à l'accompagnement de la politique en matière des risques professionnels, physiques et psychosociaux. La direction évoque également le recrutement d'un second préventeur au niveau du groupe. Il pourrait s'agir, comme pour *Ouest-France* d'un cursus spécialisé, ou d'un médecin du travail aux compétences renforcées dans ce domaine, puisqu'un médecin groupe serait en cours de recrutement. Bien que le champ principal d'un médecin du travail comporte la

prévention, nous alertons cependant la direction sur une différenciation nécessaire entre les deux postes pour davantage de clarté, d'efficacité et de charge de travail. Néanmoins, aucune fiche de poste n'est pour l'instant établie, ni de champ d'action. Nous attendons donc davantage de visibilité sur ces points, ainsi que des précisions sur les contours organisationnels de cette mission. Cette refonte totale du service prévention devrait avoir un impact sur l'actuel service, pour lequel des réponses de la direction devraient être données ultérieurement.

RH secteur Rédaction : La salariée responsable est toujours en arrêt maladie. Des précisions devraient être apportées au prochain CSE, en juillet.

Risques psychosociaux : le cabinet Pennec viendra présenter son rapport au CSE de juillet.

Les points d'alerte de vos élus :

- « qui fait quoi, en interaction avec qui ? » En clair, les fiches de poste ainsi que les missions sont toujours en cours de rédaction et les interactions restent encore à affiner. Il est pourtant urgent et capital de clarifier la place et le sens du travail de chacun, un élément déterminant pour une organisation de travail apaisée.
- « Le management interactif » pour recréer un collectif de travail via une formation, soit, il s'agira qu'elle soit appliquée.
- Comment rétablir l'esprit de confiance ? Forum et ateliers suffiront-ils à ce que chaque salarié puisse remplir sa mission sans interférences internes ? Le collectif est l'affaire de tous sans exception. Une vigilance quotidienne du respect de chacun doit être la priorité de toutes et tous.

AssessFirst, l'outil d'aide à la décision

Cet outil, présenté par Benjamin Dupau (RH), est utilisé depuis 2020, sur une centaine de candidatures externes par an.

Cette solution, configurée avec des critères *Ouest-France* au préalable, permettrait à chaque prétendant à un poste, de se découvrir lui-même. Ce sont les datas qui parlent pour nous... Cela consiste en 90 questions, qui demandent environ 15 minutes, sur la personnalité, le comportement, le raisonnement... Les

réponses donnent une tendance de la personne. Elle fait ensuite l'objet d'une restitution orale et synthétique au manager, mais plus détaillée au candidat. Cinq personnes sont actuellement formées à cette « aide à la décision », au service DRH, trois RRH et deux chargées de recrutement. La totalité des licences nécessaires représente 16 000 €. Concernant les salariés en interne, le manager, lors d'un entretien individuel, pourrait tempérer le retour de cette intelligence artificielle, basée sur des algorithmes de sciences humaines. Cet outil serait ainsi complémentaire à un bilan de compétence ou bilan professionnel. En management, la tendance est à la « révélation de talents ». Important à noter : le traitement des données personnelles recueillies est conforme à la RGPD. Elles peuvent donc être supprimées à la demande, avec un délai d'un mois. Le profil est de toute façon supprimé au bout de trois ans. On a le droit de refuser de répondre à ce questionnaire. En théorie. En même temps, on se demande bien comment un candidat à l'embauche s'y opposerait.

Plan de départ au secteur industriel (PRIM)

Selon la direction, la réunion 1 d'information, consultation du CSE concernant la présentation du PSE à Ouest-France se fera le 6 juillet, afin que ce plan puisse se conclure en septembre, pour une mise en œuvre fin 2022. Ce qui signifie que tous les salariés éligibles et volontaires à ce plan seront licenciés au 31 décembre.

Travaux de la tour : présentation en juillet

La livraison des travaux est prévue pour fin 2022, et le retour des salariés sur le site du siège pour la fin du 1^{er} trimestre 2023. Le concept d'aménagement de petits open space (entre 8 et 12 salariés) reste la règle. Une charte a défini le nombre de bulles d'isolement selon un nombre de salariés. La règle sur les parties rénovées alloue un bureau individuel aux membres du Codir et à leurs collaborateurs. Equitable ? Chaque salarié aura une place attitrée. Le service social ne sera plus situé dans la tour, mais au sous-sol proche du service médical pour davantage de proximité. Nous ne pouvons qu'espérer que ces espaces répondront aux besoins des salariés concernés.

Secrétaires d'agence

Les secrétaires d'agence souffrent d'un manque de clarté sur leur fonction et leur avenir. Au CSE d'avril, cette situation et l'évolution de cette fonction avait pourtant été présentée comme très importante. Il y a eu une phase d'état des lieux, des missions, avec des ateliers. Des points d'étape sont faits avec les ADD et DD. Un questionnaire devrait être envoyé d'ici au 20 juin, pour identifier les missions, mieux cerner les charges et les besoins. Vos élus CGT ont rappelé que les futures missions des secrétaires devront faire l'objet d'une discussion et négociation encadrées lors d'une commission employés, composée des élus majoritairement représentatifs du secteur. La date est attendue.

Logement pour nos jeunes

Cet été, 184 stagiaires travaillent avec un contrat à 39h cette fois (35 h auparavant). Cela devrait poser moins de problèmes pour les heures supplémentaires qu'ils font depuis des années. Cet été, pas de souci, les horaires sont affichés... Tous secteurs confondus, l'entreprise accueille 64 stagiaires de juin à septembre, et il reste des postes à pourvoir à la rédaction, entre autres. Que ce soit pour ces stagiaires, ou les CDD, le logement est toujours un problème, sur lequel nous avons à nouveau alerté la direction. Les règles d'attribution des aides financières ont été rappelées. Nous mettons en avant les délais pour les prévenir de leur affectation, et le coût d'un logement dans une grande ville. Le choix de faire de la route tous les jours, quand on a un point d'attache à moins d'une heure de route est trop souvent privilégié par nos jeunes collègues.

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](#)