



Comité social et économique d'Ouest-France, du jeudi 20 octobre 2022

Des outils stratégiques et des Hommes, un tissu de contradictions

Tous les salariés de l'entreprise subissent l'accélération des changements, des outils, et leur multiplication, avec de nouvelles compétences à acquérir à la hâte.

La politique de la conduite du changement, sans accompagnement, est une économie invisible sur le dos des salariés dits « formés » (trop souvent par visios et tutos) sans investissement formel d'autant plus subventionné. Ce qui est incompréhensible et non sans risque. Une formation de qualité tout au long de la carrière est reconnue comme l'assurance de la sauvegarde de l'employabilité des salariés.

L'agilité sans balises ni remparts pèse très lourd sur la santé au travail de chacun d'entre nous. Nombre de salariés se sentent perdus face à cette moulinette qui conduit à toujours devoir travailler dans l'urgence jusqu'à en perdre le sens du travail, et l'assurance de sa fiabilité dans l'emploi. La priorité fondamentale pour tous, aujourd'hui, est de réaffirmer ses compétences et son employabilité. C'est d'ailleurs le fondement des obligations légales de l'employeur (Art.L4121-1 du Code du travail). L'investissement outils ne peut se passer de l'investissement Hommes.

Pourtant et comme toujours, la direction est exclusivement focalisée sur les économies.

Le plan de sobriété énergétique Groupe, objectif : 10% d'économie pour l'entreprise

La baisse des températures reste la grande mesure : passer à 19 degrés contre 22 auparavant, en moyenne, et à 16 degrés pour les bâtiments ouverts vers l'extérieur, contre 20 avant, au secteur industriel. Problème à la cabine des Nohab 3 et 4, où la température n'atteint jamais, pas même les 19 degrés ! La direction s'engage à intervenir. Les équipements textiles pour ce secteur seront renforcés notamment avec une polaire supplémentaire. Le chauffage pourrait descendre à 8 degrés la nuit, le week-end et les jours fériés... N'oublions pas que nous travaillons ces jours-là ! La réalisation d'un guide, par le service santé au travail, est en cours pour « travailler dans un environnement plus frais ». Exercices physiques, séances d'assouplissements en vue ? Cela suffira-t-il à conserver une température interne suffisante à la concentration et productivité ?

Les seuls outils de mesure restent les factures. Certains bâtiments où il n'y a qu'une personne devront-ils rester en activité ? Les locales ne sont pas concernées nous rassure la direction.

Le plan de prévention sécurité du siège : des caméras, des caméras... Et encore des caméras

Qui dit caméra dit CNIL. Attention à ce que la sécurité n'entrave pas la liberté des salariés. 10 caméras sont déjà actives aux entrées et sorties, 15 caméras sont envisagées dans les locaux, à l'entrée dans le hall, à chaque palier et ascenseur... Chaque salarié devrait obligatoirement porter un badge autour du cou ! La reconnaissance par les plaques d'immatriculation ne suffit pas car plusieurs passagers peuvent entrer dans un même véhicule. Qui sera chargé de consulter ces vidéos ? Dans quels cas ? Combien de temps seront conservées les bandes... ? Ce plan de sécurisation de plusieurs millions d'euros, au total, se fera au fur et à mesure des travaux. Ce qui est sûr c'est qu'il relève plus de la sécurité de l'entreprise contre les vols que de la sécurité de ses salariés. Sécuriser une entreprise, d'accord, mais nous aurions souhaité un plan qui détaille aussi l'encadrement légal de la surveillance. Ce qui n'est visiblement pas le cas pour l'instant. Nous demandons donc ces paramètres.

L'assurance santé (mutuelle) et la prévoyance au niveau Groupe toujours à l'examen

La dimension mutualiste n'est pas discutable affirme la direction. Pour nous, ce qui n'est pas discutable c'est la solidarité intergénérationnelle, le maintien *a minima* de nos prestations et de son coût.

Le couple Mutuelle Ouest-France/Harmonie se trouve en concurrence avec Audiens qui connaît bien les populations de plusieurs entités du groupe. Pour vos élus, la construction du système de cotations reste un mystère. Sans grille de décryptage, comment interpréter correctement le retour des notes attribuées et avoir un dialogue social transparent et de qualité ?

Les tempos dans les entreprises sont différents, néanmoins chaque entité reste autonome et indépendante quant à son choix, pour ce qui est de sa mutuelle. En revanche concernant la prévoyance la direction en a décidé autrement : un seul organisme pour tous. Des groupes de travail seront finalement mis en place, après l'insistance de vos élus qui en feront partie.

Avantage : l'outil qui n'avantage personne, ni les clients et surtout pas les salariés

Répondre aux clients mécontents, rarement enclin à une bienveillance envers leurs énièmes interlocutrices, et jongler avec un outil instable, met à toute épreuve le « savoir être et savoir-faire » des équipes soucieuses de leur rôle stratégique et économique. Le DRH reconnaît que « La solution outil n'est pas à la hauteur des attendus, mais qu'il échange avec les services « experts relations clients » à la DCM et DSI régulièrement. Voilà 7 mois que la migration a été faite, or l'instabilité de cet outil perdure et le stress d'une non-visibilité d'amélioration, voire de résolution, pèse trop lourd. Deux ans et demi que les équipes expérimentées triment, subissent, et sont fatiguées par le retard accumulé. Aucun plan de prévention ni de renforts n'avait été envisagé au démarrage. Le médecin du travail pointe l'absence de mesures envisagées pour les salariés qui sont sous l'eau. Que faire du retard accumulé

par exemple ? La CGT demande qu'un vrai travail de fonds soit mené, non seulement sur les outils mais aussi sur les équipes, leur charge et l'organisation du travail. L'effectif cible est-il toujours à la hauteur des besoins ? A ce jour il manque une personne qui est en arrêt maladie. Le DRH précise que tous ces sujets sont abordés. Soit, mais sur les solutions humaines nous n'entendons aucune proposition concrète ni pérenne. Le stade de l'urgence est dépassé et un plan d'action correctif est à déployer urgemment. C'est une question de maintien de la santé physique et psychologique au travail des salariés.

Le centre d'appel clients sera fermé les six prochains samedis, le temps, soi-disant, de mettre à niveau les outils informatiques. Le standard Ouest-France, sera renforcé ces jours-là. Nous leur souhaitons beaucoup de courage...

Swapp, la promesse d'une fluidifié de la production Groupe : une stratégie d'entreprise

Un nouveau flux, pour que communiquent tous les outils dans un système de production dit « simplifié » et surtout mutualisé. Une tour centrale de contrôle où tous les aiguilleurs devront avoir une vision nette et précise quant à la bonne piste d'atterrissage à l'heure prévue. Pas question d'embouteillages ni de télescopages qui pourraient entraver des dégâts collatéraux. Car plusieurs titres et bon nombre d'éditions en dépendent. Un énorme défi au vu de l'historique des multiples systèmes, outils, process à raccorder. De l'invisible, pour beaucoup, il s'agit pourtant de redéfinir les stratégies politiques du Groupe.

A Ouest-France, depuis des années, le lien homme/outil rédaction, coordination, informatique a été sectionné, car jugé non important. Or la démonstration est faite aujourd'hui qu'il est crucial. Des salariés, au passage, en ont fait les frais, au travers d'une réorganisation, par des réaffectations, mais aussi par des ruptures conventionnelles discrètes... Les savoirs faire spécifiques sont en régression car renvoyés à d'autres missions. L'arrêt de la maintenance et du suivi de l'évolution des outils ont contribué à les rendre soient disant obsolètes. Pourtant certains outils anciens, laissés à l'abandon, sont des piliers du système. Qui est garant de ces développements informatiques et techniques ? La scission entre les services informatiques et les utilisateurs, connaisseurs de leurs outils est préjudiciable à la qualité de travail des salariés au quotidien et à la bonne marche de la chaîne de fabrication d'une information fiable. La transversalité est faussée si tous les acteurs ne sont pas entendus avec des effets pesés et partagés dans leur globalité. L'impact de la qualité de vie des salariés est-il pris en considération ? Car finalement, ce sont eux qui doivent jongler avec les aléas au quotidien.

CSE, RGPD et évolutions du personnel

L'ensemble des salariés du CSE ont accès à certaines données sensibles. Seule la comptable, le trésorier et l'administrateur ont accès à toutes. Les personnes de l'accueil n'ont accès qu'au code de la tranche du salarié et non à ses revenus, par exemple. La confidentialité est inscrite dans les contrats ou avenants du personnel.

Pour donner suite à plusieurs départs, voici vos nouvelles interlocutrices : Sylvie Pierre et Namia Kadi avec en renfort Samantha Delimoge, jusque début décembre uniquement.

Formation annulée au dernier moment

Les salariés peuvent revenir en poste même s'il y a des remplaçants. L'entreprise, cependant, n'a pas le droit de poser un congé ou encore une RTT. Seul un repos qui ne décompte pas d'heures est possible.

Secrétariat de la rédaction de Caen et Angers

Deux départs à la retraite de salariées en CDI à Caen sont officiels, or les recrutements proposés sont en CDD. Quant au poste à Angers il est toujours occupé en CDD. Les salariés sont inquiets quant à leur avenir. La direction répond que les postes sont ouverts uniquement en CDD dans l'attente de la présentation du projet des nouvelles attributions et missions des secrétaires d'agence, assistantes départementales et secrétaires plateau. Un plan qui sera présenté lors du prochain CSE.

Secteur DRH : point sur les embauches en cours

Le préventeur et le chargé de recrutement à la rédaction arriveront le 2 novembre. Trois postes sont toujours en cours de recrutement, dont celui de la conduite du changement qui est en fin de processus.

Journal gratuit aux salariés et retraités

Les salariés nouvellement embauchés peuvent faire une demande par écrit s'ils souhaitent la version papier en plus de la version numérique. Quant à nos retraités, ils reçoivent le journal papier, jusqu'à leur 85e anniversaire. Après, ils reçoivent un courrier leur demandant s'ils souhaitent toujours le recevoir.

Flash info

Des mesures d'économies

Test sur un papier de 40 grammes contre 42 auparavant.

La pagination est une fois de plus revisitée.

Moins de journaux gratuits distribués.

Un énième effort sur la gâche se poursuit.

Arrêt des petites annonces annoncé.

Et tout ça sans avoir d'impact sur le service au lecteur, précise la direction !

Une nouvelle augmentation du prix facial est envisagée, mais attention cela doit rester confidentiel nous stipulent-on. La CGT s'offusque car cette information a déjà été diffusée par mail dans certains services ! Comme d'habitude ! Le monde à l'envers. Le CSE, lorsqu'il est, enfin, informé devrait, en plus, se taire !

Quid du respect et des obligations d'information aux instances représentatives du personnel ?