

Quel sera le journal du futur ?

Alors que la négociation sur l'évolution du numérique à la Rédaction démarre, la direction se questionne sur l'avenir du journal. Mais « **il ne peut pas y avoir deux discours, nous devons, non pas penser support, mais penser information** », nous précise monsieur Échelard. Concernant les salariés pour qui le changement est devenu perpétuel, la pression mentale monte. Pourtant, sans salariés pas de journal.

2023 : innovations et transformations permanentes, à la faveur de l'érosion de l'emploi.

En dehors d'une dizaine de postes créés à l'informatique et des postes supplémentaires à la Rédaction en chef, la masse salariale diminue dans tous les autres secteurs. Les salaires stagnent. Ils ne sont plus indexés sur l'inflation depuis déjà trop longtemps, de fait, ils se dévaluent. **La masse de travail, elle, n'est pas en berne mais toujours à la hausse.**

Le portage, gros point noir, reprend soi-disant des couleurs. À part le recrutement de 19 « sauveteurs de tournées », la direction ne connaît pas le nombre de nouveaux porteurs (450 manquants). Manquerait-elle de réels leviers ? Le défaut de livraison est un frein majeur ajouté à la hausse du tarif, le cumul ne fait pas bon ménage car le budget des lecteurs lui, est à la baisse. Notre socle économique se fissure. Les mesures correctives ne paraissent pas à la hauteur de l'urgence. L'opération de récupération des journaux lus, démarre cette année, une mission de plus pour nos porteurs. **La CGT espère que leur rémunération en sera bonifiée.** Quant à notre réseau de correspondants, il nourrit 70 % des informations locales. Problème là aussi, il est difficile d'en recruter de nouveaux ainsi que de fidéliser les anciens. Le budget correspondant ne peut donc pas aller à la baisse. Pour la direction, c'est notre encrage et un service de proximité dont nous ne pouvons pas nous passer.

Le papier à 40 grammes est validé, mais pas sur toutes les rotatives. L'économie estimée est de 350 000 €.

Selon Louis Echelard : « Nous nous sommes beaucoup ajustés aux problématiques, mais nous ne sommes pas encore à niveau pour proposer un journal cohérent. Il faut accentuer la complémentarité entre nos différents supports. »

Le chantier de l'année : « Le journal du futur »

Il sera mené par un collectif, son leader n'est pas encore nommé. Démarrage prévu au printemps. « *La rédaction sera au centre, bien sûr, mais tout le monde sera concerné : les lecteurs y seront associés, le service Recherche & Développement. Il y aura des tables rondes. Nous devons nous projeter beaucoup plus loin qu'en 2024. Que sera la presse du futur ?* » Ces questions ont déjà été évoquées à maintes reprises par vos élus : quelles informations pour quels supports ? Il devient capital de faire la différence entre les supports pour alimenter l'appétence de nos lecteurs. Et pour monsieur Echelard, « **il n'y a pas de double discours possible, puisque le papier reste notre support économique, à hauteur de 85 %.** ». Le prix du journal papier ne cesse d'augmenter. Que lui apportons-nous de plus en contrepartie, pour que le lecteur reste persuadé de conserver son abonnement papier ?

Des échanges avec les salariés volontaires, de tout le groupe, seront lancés dès le 3 février. Les invitations reçues relèvent, en fait, d'un nouveau format d'une communication pyramidale de la direction générale. L'objectif caché ? Convaincre la majorité des salariés que l'entreprise est en danger et ne peut donc pas augmenter ses salariés, ça c'est imparable. Attention au risque de trop miner le moral des équipes. Nous attendons vos retours.

Les organisations de travail vont encore devoir s'adapter, être bousculées et ajustées. Une roue sans fin, dans laquelle les salariés doivent conserver leur équilibre quant à leur santé physique et psychique. La charge mentale est invisible, elle s'amplifie dans le silence : les absences vont *crecendo*. **Sans un signe fort de la direction : donner des moyens dans les équipes et revaloriser les salaires, la participation de chacun à ce nouvel effort collectif risque bien de faire un flop ! Un merci ne suffira pas !**

Santé au travail : le Duer et le Papripact : On redémarre à zéro !

L'entreprise ne souhaite surtout pas refaire ce qui a été fait auparavant : une analyse poste par poste. L'analyse sera menée par unité de travail pour identifier les types de risques communs et élaborer le Duerp (Document unique d'évaluation des risques professionnels obligatoire). 18 unités sont retenues à ce jour. L'élaboration de ce Document Unique serait faite de manière collaborative avec un ou deux élus, le médecin du travail et des salariés. Il concernera les risques physiques et psychiques. Tous les salariés pourront le consulter. Il servira d'appui pour mettre en œuvre le plan d'action, déroulé dans le Papripact. Selon le préventeur, Philippe Arnuel, ce nouveau DU devrait être prêt pour la fin du premier trimestre. Ambitieux ?

Pour la CGT, l'arrivée d'un préventeur est l'aboutissement de notre combat historique. C'est un signe positif et une marque d'engagement de la part de la direction, concernant l'évaluation et la prise en compte des risques dans l'entreprise. Nous regrettons que le préventeur ne prenne pas en considération les préconisations et actions à mener déjà ciblées par les élus et le médecin du travail de l'ancienne mandature.

Covid : pas de vaccination par la médecine du travail au siège : les premières doses n'avaient pas toutes été utilisées, faute de demandeurs. L'opération ne sera donc pas renouvelée.

Secouristes au travail : 174 salariés SST ont été formés dans l'entreprise. 20 doivent suivre un « recyclage » (retard de la période Covid), et environ une quarantaine de plus sur 2023. Des formations initiales pour 5 salariés sont enregistrées. Il est néanmoins impossible de maîtriser le nombre de salariés formés et présents chaque jour au travail. Nous demandons que ces salariés soient mieux identifiés sur les sites.

Journée « porte ouverte » sur le site internet : cette opération commerciale, où tous les contenus étaient gratuits, ne ramène qu'une trentaine d'abonnements, c'est bien peu ! Pour quel coût ? Qu'est-ce qui déclenche l'abonnement ? Comment mieux valoriser tout ce travail d'informations ? Y a-t-il eu une réelle préparation éditoriale derrière ce projet commercial ?

Accord Droits voisins, avec Google. Il vient tout juste d'être signé avec *Ouest-France*, mais pour Louis Echelard : « *Il ne nous convient toujours pas assez financièrement* ». Le montant reversé sera précisé lors de la négociation interne avec les syndicats. **Nous y serons donc particulièrement vigilants.** Cet accord est conclu pour trois ans. Revoyure dès 2024. Un abus de position dominante avait été dénoncé, depuis 2019.

La Charte informatique et le projet de sécurisation du site ont été retoqué à l'unanimité. Protéger l'entreprise au détriment des salariés est inacceptable en l'état.

Projets immobiliers 2023

Les travaux de la tour se terminent. Les investissements sont réduits sauf à Saint-Brieuc, Quimper et Brest. L'étude se poursuit quant à l'optimisation et la mutualisation des rédactions avec pour curseur, le ratio d'occupation des sites. Les déménagements sont prévus pour Sablé-sur-Sarthe et Avranches avec des points de chute envisagés. Pour Les Herbiers c'est plus complexe. Au Pré-Botté, le projet de sécurisation contre les incendies de l'escalier intérieur est en cours. La problématique des vestiaires femmes est évoquée, ils sont devenus trop petits. A La Chevrolière, 1 000 m² de toiture de l'extension du bâtiment, accueilleront des panneaux photovoltaïques. Mais, le bilan carbone est « *catastrophique* », puisque les composants proviennent... de Chine.

Impression du journal

La nouvelle organisation en relation avec les titres des Journaux de Loire, la coordination des rédactions, les alignements renforcés entre les éditions, doit encore s'affiner. Les SR ont longtemps attendu le volume prévisionnel des blocs IS (infos services).

Journal daté du mardi 3 janvier : des plaques ne sont pas arrivées dans les temps à l'imprimerie, selon l'horaire en vigueur depuis le 20 décembre 2022. Un tableau commun et complet, des horaires de livraison des pages, des plaques (édition par édition), avec les horaires théoriques et réels d'impression doit être élaboré et partagé à la demande des élus. La direction répond que des échanges journaliers sont en cours de développements afin de bien se coordonner. Les élus réaffirment leur demande, toute la chaîne de production doit avoir les mêmes informations.

Flux de production :

Un enjeu majeur et pourtant des exigences revues à la baisse. Une décision dangereuse ?

L'engagement avec l'entreprise MSH, pour la solution Topas, avance comme prévu. Mais, l'interfaçage pour le calage des plaques n'est toujours pas au point, selon la direction. Un recul sur les exigences internes est acté. Une fois de plus les salariés vont subir les diktats d'une entreprise extérieure, incapable de se conformer au cahier des charges internes. Une nouvelle analyse du périmètre de la société MSH pour l'outil Topas redémarre à la baisse, dans l'urgence. Le plan de transformation, niveau informatique, est à construire, pour remplacer de nombreuses briques existantes. Quid du travail déjà effectué ? Et ce, avant fin février, pour une présentation du projet aux équipes métiers. **Ce chantier très sensible patine. D'autres outils externes ont déjà démontré leurs défaillances : manques de réactivité, difficultés lors des mises à jour, multiples plantages. Tous les signaux sont donc au rouge. Une vraie nébuleuse par sa complexité, ses enjeux et ses décideurs, qui ne sont ni les experts métiers, ni les utilisateurs au quotidien. Le journal serait-il en train de perdre le contrôle de sa chaîne de production ? Que dire des impacts sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés ?**

Aide financière pour le repas du soir : les ouvriers au siège ont accès à la cafétéria, les Angevins avaient une prime de panier. Les ouvriers nantais demandent l'équité de traitement. La direction étudie le sujet.

Plan Prim : 52 départs finalement, 24 salariés angevins sont réintégrés.

Coût total pour l'entreprise : la réponse sera donnée après le prochain Comité de direction. Un retour sur investissements Groupe sur 5 ans et sur 3,5 ans pour Ouest-France a été évoqué.

La paie des mois de préavis des salariés partants, sera versée aux dates habituelles.

Un entretien de reprise mené par le N + 1 ou le N + 2 pour les salariés après une absence de longue durée n'est pas toujours proposé, reconnaît la direction. Elle dit veiller à ce qu'il y en ait un. Cela devrait être systématique (au-delà de six mois, sauf congés sabbatiques...). Le salarié qui revient avant six mois d'absence peut demander un entretien de reprise à son N + 1, ou à son Responsable Ressources Humaines.

Poplee : le décalage des objectifs 2022 sur 2023 dépend d'un problème humain de paramétrages nous dit la direction ! L'éditeur doit trouver une solution, mais lorsque tous les entretiens seront faits ! Un peu trop tard, non ? Nous réitérons que la validation ne permet plus aucune intervention, si ce n'est qu'un commentaire général final. Une perte de spontanéité et de souplesse regrettable. Un outil pas tout à fait à l'image des attentes reconnaît la direction.

Serveurs informatiques : des outils de mesure du bilan carbone sont en test pour être déployés. Les terminaux mobiles sont pointés comme les plus polluants. Quand pourrons-nous faire un réel bilan carbone ?

Vos élus Ouestmédias-com-CGT

Pour nous contacter : ouestmedias-com.cgt@ouest-france.fr

Pour mieux nous connaître : [notre page Facebook](#)

Prenez soin de vous.