



CSE du 14 avril 2023

### Un journal, des journaux, le Groupe se regroupe

Kélio, Rubics, Troove, le flux de production... sont les nouveaux outils au service de la mutualisation. L'obsolescence d'une organisation par entité était-elle programmée ? De la modernité soit, mais nous y perdons des plumes. Aucun outil ne peut répondre aux attentes et besoins spécifiques de chacun. L'ère des machines et des robots est en marche, au détriment de qui ? Des économies à venir qui passe par la diminution de la masse salariale et la dégradation des conditions de travail.

D'ailleurs, il n'est pas question de renforcer les équipes qui doivent se charger de l'évolution et du développement des outils de la rédaction. Cela relève plus d'un changement d'organisation avec la création, en parallèle au **service coordination, d'un pôle outils de la rédaction**. Il sera mené par un seul homme, Maxime Rezé, dont dépendront désormais l'équipe des neufs chargés de projet (CEPOF) de Fabrice Paillard. La gouvernance en revient à Sébastien Grosmaître, qui pourra s'appuyer sur Christian Lerosier. Ce qui remet, enfin, la rédaction au centre du jeu. Moderniser, harmoniser la charpente et les flux de tous les outils groupe s'avère être un chantier estimé à deux ou trois ans. Le scénario retenu donnerait plus de possibilités de développements en internes. La **CGT** souligne qu'il sera capital de consolider la place et le rôle des experts métiers. Un collectif est à reconstruire. Et l'effectif sera-t-il à la hauteur des ambitions ?

Et pour quel « **journal du futur** » qui devait être lancé au printemps 2024 ? Hervé Barbot, directeur Recherches et développement, commencera par un diagnostic en interne et auprès des citoyens. Avec pour objectif, une fois de plus, de refondre, rebâtir, innover et construire de nouvelles offres commerciales. Au siège à Chantepie et dans de grandes villes – les territoires de proximité disparaissent alors qu'ils sont le cœur de notre lectorat - des journées forum seront animées par des collaborateurs en dehors du temps de travail, mais bien considéré comme du temps de travail, selon la direction. Et les organisations suivront ! **Pour la CGT**, c'est avant que l'organisation du temps de travail se construit afin de mettre en adéquation les besoins et les effectifs. Une fois de plus, la direction détourne les problématiques des conditions de travail de ses salariés. Ceux-là même qui participeraient au changement. Merci patron ! **Pour la CGT** nos racines, ainsi que le véritable rôle de la presse doivent être réaffirmées. Le contenu ne doit pas dépendre du nombre de clics. Ouest-France dépend matériellement de l'attachement de ses lecteurs à ses valeurs garantissant la continuité de sa ligne éditoriale. Seul ce cap permettra d'assurer l'avenir.

Les élus rappellent d'ailleurs à la direction que le lancement de l'Edition Bretagne (19€ envisagé au bout d'un an, après une première année à 9,90) n'a fait l'objet d'aucune information auprès des élus, or elle a été annoncée en webinaire. Un nouveau mode de communication qui viserait à isoler les partenaires sociaux ?

D'ailleurs, il suffit de constater que la commission employée s'est faite balayer d'un revers de main par la direction afin de construire unilatéralement le projet assistanat des rédactions pour lequel nous avons demandé le report de l'avis que nous devons rendre. Pas question de faire un chèque en blanc à la direction qui dit, elle-même, que tout n'est pas ficelé. Nous attendrons d'elle, des informations nécessaires, fiables, et surtout transparentes afin de nous éclairer sur la position que nous devons adopter. En tout cas, nous ne sommes pas dupes et la CGT ne se laissera pas manipuler.

Les changements c'est aussi l'accumulation dans nos agendas de webinaires, webconférences, visioteams de groupes, tutos, modules cyberattaque ainsi que des documents déposés dans les équipes teams sans être prévenus... La charge mentale déborde. Rien d'obligatoire, certes, sauf à rester informer au même niveau que l'ensemble pour ne pas décrocher de ce système avilissant. Et bien sûr, aucun moyens mis en place dans des organisations à flux déjà très tendus.

### **Vous avez dit prévention ?**

Lorsque le service prévention et santé au travail nous présente son rapport annuel, nous restons surpris d'entendre qu'il doit être au cœur de chaque changement des organisations afin d'y jouer son rôle d'expertise. Ces sujets sont "suffisamment anticipés" avoue la direction... Selon le DRH, une petite procédure doit être écrite à destination des salariés. De l'auto-prévention ? Toujours selon le DRH, mesurer les impacts sur la santé et la sécurité des salariés au travail, dans tout nouveau projet doit devenir un automatisme pour chaque chargé de projet. Difficile d'y croire vu les chantiers en cours qui ne font l'objet d'aucune prévention des risques.

Pour la CGT, nous ne cessons de rappeler à la direction qu'il ne s'agit pas de bricoler, d'interpréter ou de contourner son obligation légale de santé et de sécurité de ses salariés. Une récente loi est d'ailleurs venue renforcer cette obligation. Nous ne nous laisserons pas endormir par une pseudo bonne volonté de la direction à vouloir se mettre dans les clous. Le DRH a d'ailleurs évoqué ce terme "obligation" pendant le CSE en précisant que ce terme était associé à sanction en cas de non-respect. C'est ce que nous lui rappelons également.

Philippe Arnel, préventeur, précise que sur cette prévention des risques, il sera d'ailleurs bientôt possible de s'appuyer sur le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels - un document obligatoire) qui devra être consultable par tous les salariés et anciens salariés. Afin d'organiser sa mission, treize unités de travail ont été dégagées : direction, managers, services transverses mobiles (commerciaux par exemple), services sédentaires (admin), manager industriel, impression, logistique, maintenance, management des rédactions, services sédentaires, services supports des rédactions, journalistes mobiles (photographes, locaux, sportifs). S'il s'avérait qu'un risque ne soit pas répertorié (tâche spécifique par exemple) il sera possible de le rajouter. Les risques psychosociaux seront traités de façon différenciée, mais dans le même document. Il sera déposé dans Rubrics dans l'onglet santé et sécurité au travail, mais surtout devra faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique agréé au niveau national et interprofessionnel. Et cela pour minimum 40 ans.

Pour la CGT, ce recrutement et notre travail sur ce dossier commencent à porter leurs fruits. Mais il est loin d'être terminé. Ce Duerp ne doit pas être qu'une simple réponse à une obligation légale. Donc nous ne lâcherons rien, notamment en ce qui concerne la réelle mise en application de la prévention et des mesures correctives que la direction devra prendre

pour protéger ses salariés.

Un **service social** en manque de moyens criant lors de sa présentation de son rapport annuel. Vos élus demandent également qu'il figure aussi dans Rubrics. Nous constatons un criant déséquilibre de personnel entre le siège et les services RMA, qui eux travaillent avec deux assistantes sociales contre une seule au siège. Nous interpellons la direction qui ne répond que par un soi-disant mauvais aiguillage de salariés hors siège qui doivent être redirigés vers RMA. **Nous, CGT**, insistons sur le fait que cela ne puisse pas se réduire uniquement à cela. Tout en sachant que l'enquête a confirmé un manque de visibilité de ce service pourtant indispensable aux salariés, d'autant plus dans une période de grandes transformations dans l'entreprise. Ce service date de la création du journal, ce qui démontre son engagement social. Pas question de le voir s'épuiser sans pouvoir se consacrer à l'ensemble des sollicitations.

**Dette de congés** : Les services rémunérations ne sont toujours pas en mesure de produire cette information. Cela commence à devenir gênant !

**Fin de contrat CDD** : la prime de précarité d'un CDD est versée sur le dernier bulletin de salaire sauf s'il n'y a pas de jours de carence entre deux contrats.

**Télétravail** : le montant de l'indemnité télétravail est passé de 2,50 € à 2,60 au 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour les entreprises du secteur privé. Aucune proposition de la direction...

**Impôts**. Vos élus demandent que le justificatif d'heures de travail et heures complémentaires à fournir aux impôts arrive à temps pour les premiers départements.