



CSE, septembre 2023

Notre journal papier : Le sujet d'actualité

« Faire de Ouest-France une expérience utile singulière et engageante »

Ce sont les premiers mots du nouveau directoire pour donner suite aux rencontres des lecteurs de juin, d'autres enquêtes suivront. La direction souhaite partager, débattre avec tous les salariés de l'entreprise car ils sont également concernés pour le journal de demain. Aucun tabou, tous les sujets seront abordés : format, éditions, **contenus** ...

Pour la CGT, chiche, en espérant que ces échanges seront réellement entendus et pris en compte dans les décisions finales. Il y a un goût amer quant à certains chantiers par le passé qui ont été arrêtés sans explication alors que l'engagement des salariés était énorme. La culture de la verticalité a des racines tenaces.

Le journal de demain doit endiguer la forte érosion des ventes papier

Fabrice Bazard, le nouveau directeur des activités numériques du groupe Sipa-Ouest-France, a indiqué une baisse assez soutenue des ventes du journal en juillet de 10,3 % (- 10 000 exemplaires). Pour maîtriser cette érosion des ventes papier, la direction mise beaucoup sur un journal de demain plus engageant. Elle ambitionne une maîtrise de l'érosion des ventes papier à -4,3 % dans leur business plan, en s'imposant de limiter le coût d'augmentation du prix du journal à 5 centimes par an au lieu de 10.

Pour la CGT en effet, le défi est de taille et engage inévitablement tous les secteurs du journal. Il s'agit avant tout du contenu rédactionnel qui doit réaffirmer son ancrage territorial et à la fois faire face à la fatigue informationnelle des Français. Rester à la page, être toujours plus proche de la population qui doit se retrouver dans nos colonnes à travers des sujets de la vie quotidienne. Zoomer un peu plus sur nos « belles histoires » dans nos régions sans oublier nos « infos services » qui sont devenues indispensables. Mais même si notre journal doit s'améliorer encore et encore, faut-il qu'il arrive jusque dans les chaumières ! Tous sur le pied de guerre pour reconquérir ceux qui nous quittent et conquérir ceux qui nous connaissent à peine. Hélas, trop peu connaissent notre appli alors que nous proposons tant de sujets, de thématiques, de formats ... Il est urgent de communiquer fortement afin que les générations actives soient tentées de nous rejoindre.

DUERP et Papripact

La CGT se bat depuis plusieurs années pour que l'entreprise se mette en conformité avec la loi. Enfin, un préventeur a été recruté et a présenté le Duerp (document unique d'évaluation des risques professionnels). Il est crucial car c'est à partir de lui qu'est établi un second document, le Papripact ou Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Si le Duerp est un thermomètre social (complexe), le Papripact est l'antibiotique. Il sert à mettre en place des actions concrètes pour remédier à des problèmes mis en lumière par le Duerp et améliorer les conditions de travail des salariés. Un CSE extraordinaire aura lieu pour discuter des améliorations à prendre en compte.

L'établissement des documents obligatoires (Duerp/Papripact) ne doit pas uniquement se limiter à se mettre en conformité avec la législation, **l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité demeurant entière et totale (Art. L 4121-1 du Code du travail).**

Avis unanime des élus sur la politique sociale 2023

Quelques extraits de l'avis des élus : « Comme dans leur rapport précédent sur la politique sociale de Ouest-France, les experts de Syndex, mandatés par le CSE dans le cadre de la consultation annuelle, relèvent une modification continue et non affichée du contrat social à Ouest-France, avec « **un collectif de travail malmené par des politiques différenciées selon les catégories et les métiers** ». La conduite du changement interroge. Tous les salariés ne sont pas emmenés avec la même attention vers le « *journal de demain et les nouveaux usages* » que la direction annonce déjà comme « *des défis motivants qui vont impliquer tous les collaborateurs* ».

Les nouveaux outils et usages ont tendance à diluer le sentiment de faire partie d'un collectif : équipes Teams, travail en mode projet, portail personnel sur Rubics pour toutes demandes... La communication du groupe se développe et permet de découvrir des actions, et des projets pléthoriques, mais pas toujours rassembleurs, voire excluants pour une partie des salariés.

Le recrutement de cadres non encadrant est très ciblé pour adapter l'entreprise aux évolutions numériques. Mais le secteur industriel n'a plus aucune marge de manœuvre pour répondre à de nouveaux projets, avec des effectifs rognés au maximum. La rédaction est moins précaire après le plan de résorption 2018-2023, **mais le taux de précarité reste important (18 %). Chez les employés, il l'est plus encore avec un record à 40 % de CDD et peu ou pas de perspective d'évolution pour les salariés de cette catégorie.** Le recours aux alternants notamment a grimpé depuis 2006 et interroge les élus. Quelles sont les tâches confiées à ces personnes ? Comment est organisé leur encadrement ? Comment est évaluée la charge de travail que représente ce travail pour leurs tuteurs ?

La politique de formation ne semble pas accompagner la stratégie de l'entreprise mais répondre, parfois dans l'urgence, à des objectifs à courts termes. Le maintien de l'employabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle ne semble pas être une priorité et les souhaits individuels sont encore très mal pris en compte, alors, notent les experts, que « *les demandes sont fortes* ». L'annonce de l'ouverture d'une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, d'ici la fin de l'année, permettra-t-elle de proposer, enfin, des solutions pour que tous les salariés puissent se sentir impliqués dans les évolutions de l'entreprise ?

Enfin la **dégradation du sentiment de faire partie d'un collectif**, est accentuée par la politique salariale avec l'absence de revalorisation générale, malgré le contexte inflationniste, tandis que la direction s'appuie sur une situation économique difficile pour demander toujours plus d'efforts à tous les salariés, tout en accordant des revalorisations ou reconnaissances individuelles, risquant ainsi de mettre à mal les collectifs de travail.

Il y a **urgence à entendre les demandes** que relaient les élus pour construire ensemble le journal de demain, papier et numérique, pour préserver la culture d'entreprise et le collectif de Ouest-France, qui font sa force dans les coups durs (cyberattaque, Covid) et à mieux intégrer les instances représentatives du personnel dans les projets pour qu'ils soient mieux compris, partagés, et plus inclusifs. »

Réforme des retraites

Le plan Prim est un accord national tripartite : Etat, Editeurs de Presse et Filpac syndicat représentatif. Les signataires se retrouveront début octobre, pour avancer sur le sujet. A ce jour, 37 salariés seraient impactés par la nouvelle réforme des retraites.

Règlement intérieur

L'entreprise devait se mettre en conformité avec la loi en intégrant la procédure d'alerte professionnelle et le code de conduite anticorruption ainsi que celle sur les agissements sexistes et sexuelles. Elle en a profité pour ajouter l'interdiction de vapotage. Le nouveau règlement s'appliquera 1 mois avec le dépôt à la Dreest (inspection du travail). Tous les élus se sont abstenus à l'unanimité.

Implantations de caméras de vidéosurveillance au siège

« **Souriez, vous êtes filmés** ». Encore faut-il voir l'affichage obligatoire dans tous les ascenseurs !

La cybersécurité

Face au manque de temps des salariés concernant la « sensibilisation » sur la cybersécurité au sein de l'entreprise après l'attaque dont elle a été victime en 2021, la direction a enfin pris la décision de mettre en place une vraie formation sur le sujet. Un cursus est en cours d'élaboration pour aboutir à une formation obligatoire en 2024. **Les élus**

CGT, avaient rappelé à maintes reprises le côté chronophage des « modules » à effectuer sur le temps de travail et le décalage entre l'importance du sujet et les moyens mis en œuvre.

Nouveau Plan de tirage

Davantage de pages couleur, Redon imprimé à Chantepie, la Mayenne à la Chevrolière et une promesse d'un retour à la normale des horaires non tenus.

La direction a annoncé la bonne tenue du calendrier du chantier C13. La rotative d'Angers est prête pour la mise en route à La Chevrolière. *« Il n'y a pas de retard dans les travaux, a assuré Philippe Vermandé. On va passer par une phase transitoire impliquant les deux sites industriels. »* Le 11 décembre, mise en production réelle de la WIFAG 8 avec une ou deux éditions à imprimer puis avec une montée en puissance jusqu'à fin janvier. Pendant cette phase transitoire, la direction affirme qu'elle maintiendra une équipe par rotative sur le site de la Chevrolière. On restera sur le plan actuel. Seule l'édition de Redon se retrouvera imprimée temporairement, puis définitivement à Chantepie.

Un arrêt de quatre jours de la WIFAG 9 est programmé pour un raccordement aux expéditions et une grosse remise à niveau de cette rotative. Ensuite, le nouveau plan de tirage sera appliqué avec un arrêt de la Nohab 7 fin janvier 2024. Ce qui donnera la capacité d'éditer 40 pages couleurs et 8 noires (au lieu de 32 couleurs et 16 noires à ce jour) sur les deux rotatives du site de la Chevrolière comme à Chantepie, où fonctionne toujours une rotative supplémentaire de 32 pages couleurs et 16 noires. Les 49 éditions OF et les 9 éditions JDLO ne changent pas.

En revanche, ce qui va bouger sur ce nouveau plan, c'est l'édition de la Mayenne (30 000 exemplaires) qui sera imprimée à la Chevrolière. Redon (7 000 exemplaires) restera imprimée définitivement à Chantepie. Les éditions de Vendée seront imprimées environ une heure plus tard qu'aujourd'hui.

La CGT s'interroge sur les horaires de travail des équipes SR dans ces deux départements, seront-ils avancés, retardés ? Les élus CGT, rappellent aussi que l'horaire censément provisoire de démarrage des rotatives à 22 h pendant la durée des travaux, a été pérennisée par la direction dans ce nouveau plan de tirage, sans échange avec les équipes.

Alors si tous les salariés doivent faire partie intégrante des réflexions et axes de travail du journal de demain nous demandons à en avoir des preuves.

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

Continuez à nous contacter !

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

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